

## REFERENCES

1. Ariarskij M. A. Social'no-kul'turnaya deyatel'nost' kak predmet nauchnogo osmysleniya [Socio-cultural activity as a matter of scientific comprehension]. St. Petersburg, 2008. 792 p. (In Russ.).
2. Davydova N. V., Danilin E. M. Kruzhkovaya rabota s osuzhdennymi v ispravitel'nyh uchrezhdeniyah [Circle work with convicts in correctional institutions]. Vedomosti ugovolov.-ispolnit. sistemy – Journal of the Penal system. 2014. Iss. 1. P. 41–45. (In Russ.).
3. Danilenko O. I., YAnkelevich M. S. Otnoshenie k iskusstvu kak proyavlenie cennostnyh orientacij lichnosti [Relationship to art as a manifestation of value orientations of the individual]. Vestn. S.-Peterb. un-ta – Bulletin of St. Petersburg University. 2011. Iss. 2. P. 208–214. (In Russ.).
4. Evladova E. B., Loginova L. G., Mihajlova N. M. Dopolnitel'noe obrazovanie detej [Additional education for children]. Moscow, 2004. 349 p. (In Russ.).
5. Kiseleva M. V. Art-terapiya v prakticheskoj psihologii i social'noj rabote [Art therapy in practical psychology and social work]. St. Petersburg, 2007. 336 p. (In Russ.).
6. Kuznecov M. I. Kruzhkovaya rabota s nesovershennoletnimi osuzhdennymi v vospitatel'nyh koloniyah [Circle work with juvenile convicts in educational colonies]. Vedomosti ugovolov.-ispolnit. sistemy – Journal of the Penal system. 2016. Iss. 4. P. 42–45. (In Russ.).
7. Poryadok organizacii kruzhkovoj raboty s osuzhdennymi k lisheniyu svobody : metod. rekomendacii / N. V. Davydova i dr. [The order of organization of the circle work with prisoners sentenced to deprivation of liberty : methodical recommendations / N. V. Davydova and others]. Moscow, 2013. 17 p. (In Russ.).
8. Skorik N. YU. Ispol'zovanie teatroterapii kak ehffektivnogo metoda sociokul'turnoj rehabilitacii molodyh invalidov detstva [Use of theater therapy as an effective method of socio-cultural rehabilitation of young disabled children]. Rabotnik social'noj sluzhby – Social Worker. 2012. Iss. 1. P. 82–85. (In Russ.).
9. Social'nyj teatr kak sredstvo profilaktiki negativnyh social'nyh yavlenij sredi molodezhi (na primere uchebnoj programmy integrirovannogo kursa dlya podrostkov i starshih shkol'nikov «Social'nyj teatr») / avt.-sost. S. S. CHagin [Social theater as a means of preventing negative social phenomena among young people (on the example of the curriculum of the integrated course for teenagers and senior students «Social Theater») : auth.-comp. S. S. Chagin]. Moscow, 2004. 18 p. (In Russ.).

УДК 378.14

## Реализация практико-ориентированного подхода в профессиональной подготовке курсантов по направлению «Управление персоналом»

**М. Н. РАССАДИНА** – старший преподаватель кафедры управления экономической деятельностью и организации производства в уголовно-исполнительной системе ВИПЭ ФСИН России, кандидат экономических наук

### Реферат

В статье рассматриваются особенности реализации практико-ориентированного подхода в процессе обучения курсантов в Вологодском институте права и экономики ФСИН России (ВИПЭ ФСИН России). В работе отмечается актуальность компетентностного образования на современном этапе развития рынка труда, обосновывается необходимость внедрения практико-ориентированного подхода к подготовке будущих специалистов в соответствии с образовательными стандартами нового поколения, профессиональными и личностными качествами сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Автором анализируется опыт реализации практико-ориентированного подхода на инженерно-экономическом факультете ВИПЭ ФСИН России при обучении курсантов по направлению «Управление персоналом» с первого по четвертый курс. Применение практико-ориентированного подхода включает в себя использование в образовательном процессе разнообразных видов практик, задействование на занятиях учебного рабочего места инспектора отдела кадров и работы с личным составом, а также проведение на четвертом курсе комплексных межкафедральных учений. Особое внимание в статье уделяется постоянному, на протяжении всего периода обучения, приращению профессиональных компетенций, необходимым будущим выпускникам в служебной деятельности. Представленный опыт может быть интересен преподавателям высшей школы, реализующим образовательные стандарты нового поколения.

Ключевые слова: практико-ориентированное обучение; профессиональные компетенции; комплексные учения; рабочее учебное место; практика; образовательное пространство.

## Implementation of a practice-oriented approach in the professional training of cadets in the field of «Personnel Management»

**M. N. RASSADINA** – Senior Lecturer of the Department of Economic Management and Production Organization in the Penal System of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penal Service of Russia, PhD. in Economics

### Abstract

The article examines the specifics of implementing a practice-oriented approach in the process of training cadets of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penal Service of Russia (VILE of the FPS of Russia). The article highlights the relevance of competence education at the present stage of labor market development, substantiates the necessity of introducing a practice-oriented approach to the training of future specialists in accordance with the educational standards of the new generation, professional and personal qualities of the penal service staff.

The author analyzes the experience of introducing a practice-oriented approach to the VIPI of the FSIN of Russia at the Faculty of Engineering and Economics during the training of cadets in the direction «Personnel Management» from the first to the fourth year. The application of the practice-oriented approach includes the use in the educational process of a variety of types of practices, the use of the inspector of the human resources department at work and the work with personnel, and the conduct of comprehensive inter-cathedral exercises in the fourth year. The author pays special attention to the constant increase of the professional competencies required for future graduates in their professional activity, throughout the entire period of study. The presented experience can be of interest to teachers of higher education, implementing the educational standards of the new generation.

**Key words:** practical-oriented training; professional competences; complex exercises; workplace; practice; educational space.

Современный этап развития общества характеризуется стремительным развитием инноваций в сфере образования. Требования к высшей школе сегодня определяются ситуацией, в которой находится государство, когда происходят глобальные процессы перераспределения труда. Главная задача, стоящая перед высшей школой, – обеспечивать развитие потенциала будущих специалистов для созидательной, творческой деятельности. В качестве основной цели реформирования профессионального образования рассматривается цель научить будущего специалиста самостоятельно взаимодействовать с инновационно развивающимся миром профессионального труда [1].

Важнейшей составляющей миссии любого профессионального учебного заведения, безусловно, является выпуск конкурентоспособного, востребованного на рынке специалиста. Понятие «competence» можно использовать как ключевой организационный ресурс для получения конкурентного преимущества. Сегодня возникает необходимость не только дать студенту набор необходимых знаний, но и научить его учиться в течение всей последующей профессиональной деятельности. На рынке труда востребованы не сами по себе знания, а способность

специалиста применять их на практике, выполнять определенные профессиональные и социальные задачи [8, с. 77].

Одним из острых вопросов кадрового обеспечения является неспособность молодых специалистов эффективно выполнять свои должностные обязанности в силу отсутствия практических навыков применения теоретических знаний, полученных в вузе. Гражданский работодатель может решить стоящую перед ним проблему за счет приема на работу опытных специалистов, тогда как уголовно-исполнительная система (УИС) осуществляет свою деятельность в области подготовки кадров через ведомственные образовательные учреждения. Таким образом, высшие учебные заведения ФСИН России должны готовить выпускников, способных включаться в реальные трудовые процессы, эффективно используя компетенции, сформированные в процессе обучения.

Набор актуальных для сотрудника УИС профессиональных и личностных качеств постоянно обновляется. На современном этапе развития уголовно-исполнительной системы можно выделить такие из них, как:

– системное мышление, способность к глубокому анализу своей деятельности;

- умение действовать в экстремальных ситуациях, принимать нестандартные решения, анализировать возникающие проблемы;

- творческая активность и ответственность за выполняемую работу;

- включенность в систему непрерывного образования и повышения квалификации;

- высокий уровень правовой, информационной, коммуникативной культуры.

Вся эта совокупность требований вписана в три основных контекста:

1. Личностный контекст. Приоритет на рынке труда отдается таким личностным качествам работника, как инициативность, ответственность, креативность. Работодатели особо выделяют в перечне необходимых свойств работника личностную зрелость, которой зачастую не хватает многим современным выпускникам ведомственных вузов. В настоящее время требуемые профессиональные характеристики сотрудника стали напрямую определяться его личностными качествами.

2. Мобильный контекст. Подразумевается готовность работника к постоянным изменениям, в том числе способность к принятию решений в такой ситуации. Ценятся не только имеющиеся профессиональные качества, но и желание и возможность их приобрести, обозначаемые многими исследователями как потенциал работника.

3. Корпоративный контекст. Этот аспект можно назвать социальным, так как он подчеркивает важность коммуникативных качеств работника, уровня их адаптации в социальной среде. Лояльность организации, преданность ее ценностям и интересам, корпоративный дух выходят среди них на первое место [6, с. 56].

Действующие федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования определяют перечень общих и профессиональных компетенций, освоение которых позволит будущим специалистам успешно осуществлять профессиональную деятельность и соответствовать современным требованиям рынка труда. Вышеперечисленные факторы диктуют необходимость смещения акцентов преподавания от теоретической, знаниевой парадигмы к практико-ориентированному обучению.

Компетентностное содержание высшего образования предусматривает:

- ориентацию на конкретные компетенции при целеполагании и отборе содержания каждого учебного занятия;

- продуктивный характер используемых в образовательном процессе технологий, направленных на формирование компетенций;

- связь с практикой (жизнедеятельностью);

- совершенствование методической системы, обеспечивающей реализацию компетентностного подхода в образовательном процессе.

Формирование и развитие профессиональных компетенций происходит комплексно, системно. Включение практических действий в учебный процесс создает образовательное пространство, в котором теоретическая база обретает свое практическое приложение. Так, практико-ориентированный подход создает возможность постепенного наращивания профессиональной квалификации специалиста – от формирования типовых профессиональных действий до продуктивной творческой деятельности.

Обобщая многочисленные трактовки, практико-ориентированное обучение можно определить следующим образом: это вид обучения, приоритетной целью которого является развитие у обучающихся способностей и готовности к практической работе, необходимых сегодня в разнообразных сферах профессиональной деятельности, а также достижение понимания, для чего были сформированы данные умения, где и как они используются в реальной практике [3, с. 180].

Современная высшая школа выработала целый ряд подходов к практико-ориентированному образованию. Первый из них связан с особенностями организации учебной, производственной и преддипломной практик обучаемого посредством погружения его в профессиональную среду, соотнесения его представлений о профессии с требованиями, предъявляемыми обществом, осознания собственной роли в профессии (Ю. Ветров, Н. Клушина). Второй подход связан с внедрением профессионально-ориентированных технологий обучения, способствующих формированию у студентов значимых для будущей профессиональной деятельности качеств личности, а также знаний, умений и навыков, обеспечивающих выполнение функциональных обязанностей по избранной специальности на требуемом уровне (П. Образцов, Т. Дмитриенко, Р. Ромашов). Третий подход связан с использованием в практико-ориентированном образовании возможностей контекстного (профессионально направленного) изуче-

ния профильных и непрофильных дисциплин (А. Вербицкий, Е. Плотникова, В. Шершнева) [7, с. 199].

На сегодняшний день в ВИПЭ ФСИН России активно используется практико-ориентированное обучение, в частности при подготовке бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом. Применение практико-ориентированного подхода позволяет повысить эффективность образовательного процесса и качество освоения профессиональных компетенций.

Актуальность использования рассматриваемого подхода в процессе преподавания дисциплин по направлению подготовки «Управление персоналом» обусловлена прежде всего тем, что специалисту в области кадровой работы очень важно уметь принимать эффективные управленческие решения, касающиеся развития карьеры сотрудников, организации профессионального обучения, мотивации и стимулирования труда коллектива и т. д. Практико-ориентированный подход включает в себя использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий параллельно с внеаудиторной работой с целью формирования профессиональных навыков будущих сотрудников.

Так, преподавателями кафедры управления экономической деятельностью и организации производства в УИС в процессе преподавания профильных дисциплин широко применяются проектный метод, ролевые и деловые игры, групповые дискуссии, метод кейсов. Использование кейс-технологии позволяет увидеть в процессе анализа вариативность решения управленческих проблем в реальной жизни, научиться находить наиболее рациональные выходы. Преподаватель должен научить обучающихся рассуждать, дискутировать и предполагать возможные отрицательные последствия принятия необдуманных решений [2, с. 89].

Практико-ориентированное обучение требует соответствующей организации самостоятельной работы курсантов. В организации самостоятельной работы курсантов используются различные формы обучения, в том числе веб-квест-технологии [5, с. 106–107]. Именно веб-квест объединяет в себе элементы проблемного обучения, метода проектов, игры и предполагает активное использование информационных и коммуникационных технологий.

Особое значение при подготовке бакалавров по направлению «Управление персоналом» придается практике. Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273-ФЗ

«Об образовании в Российской Федерации», практика – это вид учебной деятельности, направленной на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью [4].

Курсанты на протяжении всего периода обучения в обязательном порядке проходят следующие виды практики:

1. Учебная практика: проходит в 4 семестре, продолжительность – 2 недели. Носит характер знакомства с будущей профессией и службой в УИС. Основной целью практики является изучение специфики работы отдела кадров и работы с личным составом как функционального подразделения исправительного учреждения.

2. Организационно-экономическая практика: проходит в 6 семестре, продолжительность – 4 недели. Задачи практики следующие: обучение приемам и способам выполнения должностных обязанностей, необходимым для формирования общих и профессиональных компетенций по избранной профессии; закрепление и совершенствование первоначальных практических профессиональных умений обучающихся.

3. Производственная практика: проходит в 8 семестре, продолжительность – 4 недели. Основными целями данного вида практики являются углубление теоретических знаний и закрепление практических навыков применения нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность кадровых аппаратов органов (учреждений) УИС; закрепление курсантами практических навыков решения организационно-экономических и управленческих задач по формированию, развитию и использованию персонала учреждений УИС.

4. Преддипломная (стационарная) практика: проходит в 8 семестре, продолжительность – 2 недели. Она обеспечивает закрепление и углубление полученных теоретических знаний в сфере кадровой деятельности учреждений уголовно-исполнительной системы, приобретение и совершенствование общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, приобщение к организаторской и научно-исследовательской деятельности, подготовку к службе по избранной специальности, анализ и обработку эмпирических материалов, относящихся к теме выпускной бакалаврской работы.

Учебная, организационно-экономическая и производственная практики проходят в исправительных учреждениях УИС, где под

руководством опытных наставников из числа практических работников происходит отработка навыков, формирование значимых компетенций.

Представленные виды практик для курсантов бакалавриата по направлению подготовки «Управление персоналом» ориентированы на закрепление теоретического материала, применение его на практике, проверку готовности будущего специалиста к самостоятельному решению профессиональных задач, овладение навыками рефлексии своей профессиональной и научно-исследовательской деятельности, а также деятельности в кооперации с коллегами, формирование потребности в самообразовании.

Еще одной составляющей практико-ориентированного подхода является создание рабочего учебного места (РУМ). При подготовке бакалавров по направлению «Управление персоналом» используется рабочее учебное место инспектора отдела кадров и работы с личным составом. Использование РУМ позволяет профессорско-преподавательскому составу творчески подойти к организации занятий по профильным дисциплинам («Управленческий учет и учет персонала», «Регламентация и нормирование труда», «Кадровое делопроизводство в УИС», «Делопроизводство и режим секретности»), а курсантам приобрести практические навыки, необходимые для освоения профессиональных компетенций.

Профессиональная компетентность сотрудника УИС может быть сформирована только в условиях, максимально приближенных к практическим. Исходя из этого еще одним проявлением практико-ориентированного подхода, реализуемого в ВИПЭ ФСИН России, выступают комплексные межкафедральные учения. Основной их целью является интеграция знаний курсантов, полученных при изучении дисциплин управленческого блока, тактико-специальной подготовки, основ правовых знаний.

К проведению комплексных учений институтом привлекаются специалисты с большим опытом работы и сотрудники УФСИН России по Вологодской области. Учения проводятся в шесть этапов в течение шести дней:

1 этап – прием на службу в уголовно-исполнительную систему, оформление сопровождающих документов;

2 этап – подготовка и выступление на служебной подготовке;

3 этап – специальная операция по розыску и задержанию осужденного, совершившего побег;

4 этап – оформление отпуска, проведение служебной проверки;

5 этап – проведение организационно-штатных мероприятий по сокращению аттестованных должностей;

6 этап – подведение итогов учений.

В соответствии с учебным планом учения организуются в 8 семестре на 4 курсе обучения по направлению подготовки «Управление персоналом». Состав игрового коллектива формируется в соответствии с должностями отдела кадров и работы с личным составом исправительного учреждения и включает в себя:

- начальника отдела кадров и работы с личным составом исправительного учреждения;

- старшего инспектора;

- инспектора.

Работа игрового коллектива осуществляется согласно плану, замыслу учения и передаваемым из оперативного штаба вводным.

Каждый курсант, отрабатывая поступающие вводные, действует в рамках предложенной должности. Руководит действиями начальник отдела кадров и работы с личным составом учреждения, избираемый из числа наиболее подготовленных курсантов. В каждой игровой коллектив назначается посредник из числа преподавателей выпускающей кафедры и наиболее опытных практических работников кадровых служб учреждений УИС.

Формулировка заданий к вводным ориентирована на принятие специалистами по управлению персоналом решений о последовательности действий согласно приказам, регламентирующим деятельность кадровых подразделений исправительных учреждений. Поступающие вводные приближены к ситуациям, реально возникающим в деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, и отражают действительный вклад специалистов по управлению персоналом в решение поставленных перед учреждением задач.

Вводные в игровой коллектив передаются через посредников, которые следят за их отработкой, фиксируют ход работы внутри подгруппы, в исключительных случаях вмешиваясь в процесс с целью направления действий участников. Руководитель игрового коллектива направляет действия своих сотрудников, добивается их согласованно-

сти и эффективности, следит за поддержанием порядка и дисциплины, обеспечивает соблюдение плана проведения учения, в ходе учения дает оценки работе игрового коллектива и отдельных его членов, докладывает о них руководителю учения.

Руководитель учения и штаб внимательно следят за его ходом, активно направляя работу игровых коллективов. Наиболее распространенным и эффективным здесь является заслушивание решений обучаемых руководителем учения, выступающим в роли старшего начальника (например, начальника психологической лаборатории) в штабе или непосредственно в игровых коллективах. Заслушивание производится по техническим средствам связи. В ряде случаев руководитель учения может делегировать членов штаба для анализа работы в конкретных игровых коллективах и оказания помощи.

Специфической функцией штаба, повышающей эффективность работы обучаемых, является организация видеозаписи действий игровых коллективов в ходе учения с последующей демонстрацией фрагментов.

По окончании отработки всех учебных вопросов отдельного этапа учения его руководитель вне оперативного времени проводит частный разбор действий обучаемых, в процессе которого определяется правильность решения учебных вопросов, отмечаются положительные и отрицательные моменты. Такая форма разбора результатов каждого этапа не только помогает обучаемым видеть сильные и слабые стороны своей работы, но и способствует развитию информационных контактов между игровыми коллективами в ходе учения, использованию опыта лучших.

Из суммы оценок, полученных игровыми коллективами за каждый этап учения, скла-

дывается итоговая оценка. Она выставляется штабом учения. Индивидуальная оценка каждому участнику игрового коллектива ставится по общему результату его работы в конце учения руководителем игрового коллектива.

Общий разбор является завершающей частью учения. От того, насколько квалифицированно он проведен, во многом зависят понимание обучаемыми необходимости учения, их отношение к учению, дальнейшее совершенствование содержания и методики его проведения.

Общий разбор учения осуществляет его руководитель. На разбор собираются все участники. Порядок проведения разбора таков: вначале слово предоставляется участникам учения (обучаемым, руководителям игровых коллективов), которые делятся впечатлениями о прошедшем учении, дают ему свою оценку, высказывают предложения по совершенствованию, далее с докладом выступает руководитель учения. Оценка действий курсантов при выполнении теоретических и практических заданий учений позволяет анализировать качество полученных знаний и приобретенных умений, производить корректировку учебного процесса.

Таким образом, применение в учебном процессе практико-ориентированного подхода при подготовке специалистов – будущих сотрудников УИС является важным и соответствующим требованиям образовательных стандартов нового поколения и запросам непосредственного работодателя компонентом. Сам процесс обучения для курсантов становится познавательным, творческим, что позволит им самостоятельно решать профессиональные задачи, обусловленные должностными обязанностями сотрудников УИС.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ильин Г. Л. *Философия образования (идея непрерывности)*. М., 2002. С. 22–30.
2. Малкова Л. Л., Кольев А. А. Возможности использования кейс-технологии в преподавании дисциплин по направлению подготовки «Управление персоналом» // *Вестн. ин-та: преступление, наказание, исправление*. 2017. № 3. С. 88–92.
3. Мартынова Л. И. Проблемы практико-ориентированного обучения в вузе МВД России // *Вестн. Нижегород. акад. МВД России*. 2014. № 2. С. 180–185.
4. Об образовании в Российской Федерации : федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Рассадина М. Н. Совершенствование организации образовательного процесса посредством применения веб-квест-технологии в самостоятельной работе курсантов // *Вестн. ин-та: преступление, наказание, исправление*. 2017. № 4. С. 104–108.
6. Тенденции обновления систем и образовательных стандартов высшего образования государств – участников СНГ в контексте Болонского процесса : итоговый аналит. доклад. М., 2006. 158 с.
7. Тимофеева Е. А. Особенности реализации практико-ориентированного подхода в образовательном процессе ведомственного вуза // *Вестн. Самар. гос. техн. ун-та. Сер. : Психол.-пед. науки*. 2014. № 3. С. 198–206.
8. Тихомирова Е. В. Усиление практико-ориентированного подхода в обучении бакалавров // *Экон. вестн. Ярослав. ун-та*. 2015. № 34. С. 76–78.

## REFERENCES

1. Il'in G. L. Filosofiya obrazovaniya (ideya nepreryvnosti) [Philosophy of education (idea of continuity)]. Moscow, 2002. P. 22–30. (In Russ.).
2. Malkova L. L., Kol'ev A. A. Vozmozhnosti ispol'zovaniya kejs-tehnologii v prepodavanii disciplin po napravleniyu podgotovki «Upravlenie personalom» [Possibilities of using case technology in the teaching of disciplines in the field of training «Human Resource Management»]. Vestn. in-ta: prestuplenie, nakazanie, ispravlenie – Bulletin of the Institute: Crime, Punishment, Correction. 2017. Iss. 3. P. 88–92. (In Russ.).
3. Martynova L. I. Problemy praktiko-orientirovannogo obucheniya v vuze MVD Rossii [Problems of practice-oriented education in the high school of the Ministry of Internal Affairs of Russia]. Vestn. Nizhegorod. akad. MVD Rossii – Bulletin of the Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2014. Iss. 2. P. 180–185. (In Russ.).
4. Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii : feder. zakon ot 29.12.2012 № 273-FZ [On Education in the Russian Federation : Federal Law from 29.12.2012 No. 273-FL]. Access from the reference legal system «ConsultantPlus». (In Russ.).
5. Rassadina M. N. Sovershenstvovanie organizacii obrazovatel'nogo processa posredstvom primeneniya veb-kvest-tehnologii v samostoyatel'noj rabote kursantov [Improving the organization of the educational process through the use of Web Quest Technologies in the independent work of cadets]. Vestn. in-ta: prestuplenie, nakazanie, ispravlenie – Bulletin of the Institute: Crime, Punishment, Correction. 2017. Iss. 4. P. 104–108. (In Russ.).
6. Tendencii obnoveniya sistem i obrazovatel'nyh standartov vysshego obrazovaniya gosudarstv – uchastnikov SNG v kontekste Bolonskogo processa : itogovyj analit. doklad [Trends in updating the systems and educational standards of higher education in the Commonwealth of Independent States in the context of the Bologna Process : the final analytical report]. Moscow, 2006. 158 p. (In Russ.).
7. Timofeeva E. A. Osobennosti realizacii praktiko-orientirovannogo podhoda v obrazovatel'nom processe vedomstvennogo vuza [Peculiarities of implementing a practice-oriented approach in the educational process of a departmental university]. Vestn. Samar. gos. tekhn. un-ta. Ser. : Psihol.-ped. nauki – Bulletin of the Samara State Technical University. Series : Psychological and pedagogical sciences. 2014. Iss. 3. P. 198–206. (In Russ.).
8. Tihomirova E. V. Usilenie praktiko-orientirovannogo podhoda v obuchenii bakalavrov [Strengthening the practice-oriented approach in the training of bachelors]. EHkon. vestn. YAroslav. un-ta – The economic bulletin of the Yaroslavl University. 2015. Iss. 34. P. 76–78. (In Russ.).

УДК 004:159.9.07

## Об алгоритме и программной системе для тестирования мотиваций личности к успеху и избеганию неудач

**О. А. ПАНФИЛОВА** – начальник кафедры информатики и математики ВИПЭ ФСИН России, кандидат технических наук;

**А. Н. НАИМОВ** – профессор кафедры информатики и математики ВИПЭ ФСИН России, профессор кафедры информационных систем и технологий Вологодского государственного университета, доктор физико-математических наук, профессор

### Реферат

Авторами разработан усовершенствованный вариант тестового метода количественной оценки уровня мотиваций к успеху и избеганию неудач. Метод основан на анализе ответов к 32 тестовым заданиям, также принимаются во внимание законы Йеркса – Додсона и локус контроля.

В статье представлен алгоритм количественной оценки мотиваций личности к успеху и избеганию неудач, который состоит из ряда шагов. Тестовые задания разбиваются на две группы для отдельной оценки мотивации к успеху и мотивации избегания неудач. Определяются матрицы оптимальных ответов. Вводятся матрицы ответов. Вычисляются сила мотивации к успеху и сила мотивации избегания неудач. Оцениваются меры расхождений между матрицами ответов и матрицами оптимальных ответов. Оценивается внутренний локус контроля.

Для автоматизации процесса тестирования обучающихся и обработки результатов была разработана программная система, в которой применены современные технологии. Она состоит из двух приложений – серверной и клиентской части, базы данных.

На следующем этапе исследования разработанная программа будет применена для тестирования обучающихся, сформированы экспертные оценки. В дальнейшем предстоит использование данного программного средства (компьютерной психодиагностики) для создания экспертной системы по количественной оценке мотиваций личности с применением нейронных и нечетких технологий.