

ISSN 2413-9009

**ТРАЕКТОРИЯ НАУКИ**  
**электронный научный журнал**

**№ 1(6)**

**2016**



**ТРАЕКТОРИЯ НАУКИ**  
ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

**Том 2      № 1(6)      2016**

Журнал основан в августе 2015 года. Выходит ежемесячно.

**Учредитель  
и издатель:** Издательский центр «Диалог»  
Украина, 61123, г. Харьков, проспект Тракторостроителей 85/20.  
Тел. (0572) 69-32-28, (050) 958-28-51, (098) 388-23-47.  
E-mail: [print@thedialog.com.ua](mailto:print@thedialog.com.ua). Сайт: <http://thedialog.com.ua>.  
Свидетельство субъекта издательского дела ДК № 4960 от 19.08.2015.

**Журнал «Траектория науки» зарегистрирован в следующих международных наукометрических базах данных:** Base (Германия), CiteFactor (США), Directory of Research Journals Indexing (Индия), Google Scholar (США), J-Gate (Индия), Polska Bibliografia Naukowa (Польша), Research Bible (Япония), Russian Science Citation Index (Россия), Türk Eğitim İndeksi (Турция), Ulrichsweb Global Serials Directory (США), WordCat.

**Главный редактор:** Катаев А. В., канд. экон. наук, доц.

**Редакционная  
коллегия:** Аксьонова О. Ф., канд. техн. наук, доц.  
Ананченко К. В., канд. наук по физ. восп. и спорту, доц.  
Бобро Н. Е., канд. соц. наук, доц.  
Болотная О. В., канд. экон. наук, доц.  
Голобородько К. Ю., д-р филол. наук, проф.  
Голубов А. Е., канд. юрид. наук, доц.  
Зеленская Л. Д., д-р пед. наук, проф.  
Комир Л. И., канд. экон. наук, доц.  
Маленко Е. О., д-р филол. наук, проф.  
Оберемок С. В., канд. экон. наук, доц.  
Панфилова А. Л., д-р фарм. наук, проф.  
Роговой А. И., канд. экон. наук, доц.  
Трескунова Л. А., канд. экон. наук, доц.  
Хорошев А. Н., канд. ист. наук, доц.  
Шатровский А. Г., канд. биол. наук, доц.

**Адрес редакции:** Украина, 61123, г. Харьков, проспект Тракторостроителей 85/20.  
Тел. (0572) 69-32-28, (050) 958-28-51, (098) 388-23-47.  
E-mail: [edit@pathofscience.org](mailto:edit@pathofscience.org). Сайт: <http://pathofscience.org>.

Журнал является электронным междисциплинарным научным изданием, созданным для полного и оперативного удовлетворения информационных потребностей общества в знаниях, полученных в процессе научно-исследовательской, исследовательско-конструкторской, проектно-технологической и производственной деятельности ученых и специалистов.

Ответственность за достоверность фактов, цитат, имен собственных, географических названий, названий организаций и другой информации несут авторы статей. Высказанные в статьях точки зрения могут не совпадать с точкой зрения редакции.

**ТРАЄКТОРІЯ НАУКИ**  
ЕЛЕКТРОННИЙ НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ

**Том 2      № 1(6)      2016**

Заснований у серпні 2015 року. Виходить щомісяця.

**Засновник і видавець:** Видавничий центр «Діалог»  
Україна, 61123, м. Харків, проспект Тракторобудівників 85/20.  
Тел. (0572) 69-32-28, (050) 958-28-51, (098) 388-23-47.  
E-mail: [print@thedialog.com.ua](mailto:print@thedialog.com.ua). Сайт: <http://thedialog.com.ua>.  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4960 від 19.08.2015.

**Журнал «Траєкторія науки» зареєстровано в наступних міжнародних наукометричних баз даних:** Base (Німеччина), CiteFactor (США), Directory of Research Journals Indexing (Індія), Google Scholar (США), J-Gate (Індія), Polska Bibliografia Naukowa (Польща), Research Bible (Японія), Russian Science Citation Index (Росія), Türk Eğitim İndeksi (Туреччина), Ulrichsweb Global Serials Directory (США), WordCat.

**Головний редактор:** Катаєв А. В., канд. екон. наук, доц.

**Редакційна колегія:** Аксьонова О. Ф., канд. техн. наук, доц.  
Ананченко К. В., канд. наук з фіз. виховання і спорту, доц.  
Бобро Н. Є., канд. соц. наук, доц.  
Болотна О. В., канд. екон. наук, доц.  
Голобородько К. Ю., д-р філол. наук, проф.  
Голубов А. Є., канд. юрид. наук, доц.  
Зеленська Л. Д., д-р пед. наук, проф.  
Комір Л. І., канд. екон. наук, доц.  
Маленко О. О., д-р філол. наук, проф.  
Оберемок С. В., канд. екон. наук, доц.  
Панфілова Г. Л., д-р фарм. наук, проф.  
Роговий А. І., канд. екон. наук, доц.  
Трескунова Л. О., канд. екон. наук, доц.  
Хорошев О. М., канд. іст. наук, доц.  
Шатровський О. Г., канд. біол. наук, доц.

**Адреса редакції:** Україна, 61123, м. Харків, проспект Тракторобудівників 85/20.  
Тел. (0572) 69-32-28, (050) 958-28-51, (098) 388-23-47.  
E-mail: [edit@pathofscience.org](mailto:edit@pathofscience.org). Сайт: <http://pathofscience.org>.

Журнал є електронним міждисциплінарним науковим виданням, започаткованим для повного й оперативного задоволення інформаційних потреб суспільства в знаннях, отриманих у процесі науково-дослідної, дослідно-конструкторської, проектно-технологічної та виробничої діяльності учених і фахівців.

Відповідальність за достовірність фактів, цитат, власних імен, географічних назв, назв організацій та іншої інформації несуть автори статей. Висловлені у статтях точки зору можуть не збігатися з точкою зору редакційної колегії.

**TRAEKTORIÂ NAUKI**  
ELECTRONIC SCIENTIFIC JOURNAL

**Vol. 2      № 1(6)      2016**

Founded in August 2015. Publishing monthly.

**Founder and publisher:** Publishing center "Dialog"  
Ukraine, 61123, Kharkiv, Traktorobudivnikiv st., 85/20.  
Ph.: (0572) 69-32-28, (050) 958-28-51, (098) 388-23-47.  
E-mail: [print@thedialog.com.ua](mailto:print@thedialog.com.ua). Site: <http://thedialog.com.ua>.  
Publishing licence: DK № 4960, issued 19.08.2015.

**The journal is abstracted in the following international databases:** Base (Germany), CiteFactor (USA), Directory of Research Journals Indexing (India), Google Scholar (USA), J-Gate (India), Polska Bibliografia Naukowa (Poland), Research Bible (Japan), Russian Science Citation Index (Russia), Türk Eğitim İndeksi (Turkey), Ulrichsweb Global Serials Directory (USA), WordCat.

**Editor in Chief:** Kataev A., PhD (Economics), Ass. Prof.

**Editorial Board:** Aksenova E., PhD (Techniques), Ass. Prof.  
Ananchenko K., PhD (Physical Education and Sport), Ass. Prof.  
Bobro N., PhD (Sociology), Ass. Prof.  
Bolotnaya O., PhD (Economics), Ass. Prof.  
Holoborodko K., Doctor of Science (Language), Prof.  
Golubov A., PhD (Law), Ass. Prof.  
Zelenskaya L., Doctor of Science (Education), Prof.  
Komir L., PhD (Economics), Ass. Prof.  
Malenko E., Doctor of Science (Language), Prof.  
Oberemok S., PhD (Economics), Ass. Prof.  
Panfilova A., Doctor of Science (Pharmacy), Prof.  
Rogovoy A., PhD (Economics), Ass. Prof.  
Treskunova L., PhD (Economics), Ass. Prof.  
Horoshev A., PhD (History), Ass. Prof.  
Shatrovskiy A., PhD (Biology), Ass. Prof.

**Editorial office:** Ukraine, 61123, Kharkiv, Traktorobudivnikiv st., 85/20.  
Ph.: (0572) 69-32-28, (050) 958-28-51, (098) 388-23-47.  
E-mail: [edit@pathofscience.org](mailto:edit@pathofscience.org). Site: <http://pathofscience.org>.

The journal is an electronic multidisciplinary scientific edition, created for complete and operative satisfaction the society's information needs, got in the process of research and productive activity of scientists and specialists.

Responsibility for facts, quotations, private names, enterprises and organizations titles, geographical locations etc. to be barred by the authors. The editorial office and board do not always share the views and thoughts expressed in the articles published.

# СОДЕРЖАНИЕ

## РАЗДЕЛ «ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ»

### **Маслова Инга**

Изменения численного состава купечества Вятской губернии во второй половине XIX века .....	1.1
<i>(язык оригинала – русский)</i>	

## РАЗДЕЛ «БИЗНЕС И АДМИНИСТРИРОВАНИЕ»

### **Божидай Ирина**

Дефиниция понятия «конкурентная стратегия» и ее место в управленческой иерархии стратегий .....	2.1
<i>(язык оригинала – украинский)</i>	

### **Смачило Валентина, Корпан Мария**

Дефиниция категорий, определяющих роль человека в социально-экономических процессах .....	2.9
<i>(язык оригинала – украинский)</i>	

### **Климук Владимир, Бельмач Артем**

Отраслевое развитие: состояние и вектор динамики (на примере промышленного сектора экономики) .....	2.21
<i>(язык оригинала – русский)</i>	

## РАЗДЕЛ «ОБРАЗОВАНИЕ»

### **Пугачева Наталья, Лунев Александр**

Формирование персонального бренда руководителя учреждения профессионального образования .....	5.1
<i>(язык оригинала – русский)</i>	

### **Уманская Марина**

Технология развития критического мышления на уроках курса «Основы религиозной культуры и светской этики» .....	5.6
<i>(язык оригинала – русский)</i>	

### **Тестов Владимир**

Основные дидактические принципы при изучении математических понятий .....	5.17
<i>(язык оригинала – русский)</i>	

# ЗМІСТ

## РОЗДІЛ «ГУМАНІТАРНІ НАУКИ»

### **Маслова Інга**

Зміни чисельного складу купецтва В'ятської губернії у другій половині XIX століття .....	1.1
<i>(мова оригіналу – російська)</i>	

## РОЗДІЛ «БІЗНЕС ТА АДМІНІСТРУВАННЯ»

### **Божидай Ірина**

Дефініція поняття «конкурентна стратегія» та її місце в управлінській ієрархії стратегій .....	2.1
<i>(мова оригіналу – українська)</i>	

### **Смачило Валентина, Корпан Марія**

Дефініція категорій, які визначають роль людини в соціально-економічних процесах .....	2.9
<i>(мова оригіналу – українська)</i>	

### **Клімук Володимир, Бельмач Артем**

Галузевий розвиток: стан і вектор динаміки (на прикладі промислового сектора економіки) .....	2.21
<i>(мова оригіналу – російська)</i>	

## РОЗДІЛ «ОСВІТА»

### **Луньов Олександр, Пугачова Наталія**

Формування персонального бренду керівника установи професійної освіти .....	5.1
<i>(мова оригіналу – російська)</i>	

### **Уманська Марина**

Технологія розвитку критичного мислення на уроках курсу «Основи релігійної культури і світської етики» .....	5.6
<i>(мова оригіналу – російська)</i>	

### **Тестов Володимир**

Основні дидактичні принципи при вивченні математичних понять .....	5.17
<i>(мова оригіналу – російська)</i>	

# TABLE OF CONTENTS

## SECTION "HUMANITIES"

### **Maslova Inga**

Changes in the strength of the merchants Vyatka province in the second half of the XIX century .....	1.1
<i>(Language – Russian)</i>	

## SECTION "BUSINESS AND ADMINISTRATION"

### **Bozhiday Irina**

Definition of the notion "competitive strategy" and its place in the management hierarchy strategies .....	2.1
<i>(Language – Ukrainian)</i>	

### **Smachylo Valentina, Korpan Mariya**

Definitions of the categories that determine the role of human in social and economic processes .....	2.9
<i>(Language – Ukrainian)</i>	

### **Klimuk Vladimir, Belmach Artyom**

Sector development: the state and dynamics of the vector (for example, the industrial sector) .....	2.21
<i>(Language – Russian)</i>	

## SECTION "EDUCATION"

### **Lunev Alexander, Pugacheva Natalia**

Forming personal brand of the head of vocational education institution .....	5.1
<i>(Language – Russian)</i>	

### **Umansky Marina**

Technology of critical thinking development at the lessons of the course "The fundamentals of religious culture and secular ethics" .....	5.6
<i>(Language – Russian)</i>	

### **Testov Vladimir**

Basic didactic principles in the study of mathematical concepts .....	5.17
<i>(Language – Russian)</i>	

## ИЗМЕНЕНИЯ ЧИСЛЕННОГО СОСТАВА КУПЕЧЕСТВА ВЯТСКОЙ ГУБЕРНИИ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XIX ВЕКА

Маслова Инга Владимировна

*Казанский федеральный университет, профессор кафедры всеобщей и отечественной истории, истории государства и права, доктор исторических наук, доцент, Россия*

---

**Аннотация.** В статье исследуется динамика численности уездного купечества Вятской губернии во второй половине XIX в., определяется его роль в экономическом развитии городов и губернии. Основными факторами, определявшими демографические процессы в среде купечества, были процессы, вызванные капиталистической модернизацией российской экономики: развитие рыночных отношений и активизация коммерческой деятельности, изменением российского законодательства в сфере регулирования предпринимательской деятельности, акционирование капиталов, изменение сословной структуры российского общества.

**Ключевые слова:** уездное купечество, Вятская губерния, XIX век.

---

### Введение

Изучение места и роли русского купечества в российской цивилизации необходимо для осмысления степени единства, синхронизации её экономических, социальных, демографических детерминант, определявших ранее и определяющих сегодня культурный и цивилизационный потенциал русского народа.

Демографические процессы, проходившие в структуре российского общества второй половины XIX в. рассмотрены в работах исследователей городского населения Волго-Камского региона Л. Р. Габрафиковой [3], Г. М. Бурдиной [1], Д. А. Козловой [7]. Вместе с тем проблемы формирования социокультурной среды провинциального уездного города Вятской губернии, её влияния на демографическое развитие, численный состав уездного купечества не нашли отражения в исследованиях.

В этой связи нами поставлена цель исследования определить численность, происхождение, состав, размеры гильдейских капиталов купечества вятских уездных городов. Достижение этой цели возможно путем решения двух задач: изучить современные концептуальные подходы к исследованию провинциального уездного купечества Российской империи; раскрыть ключевые характеристики, влиявшие на эволюцию численности купечества уездных городов.

### Результаты исследования

Исследования демографических процессов в Российской империи во второй половине XIX в. показывают постепенное увеличение числа купе-

ческих капиталов, что связано в активным развитием торгово-промышленного предпринимательства. Численная доля провинциального уездного купечества в исследуемый период менялась в русле общероссийских демографических тенденций.

В качестве предмета для анализа динамики численного состава купечества второй половины XIX в. нами избраны 10 уездных городов Вятской губернии.

Отчет о состоянии Вятской губернии за 1854 г. дает возможность не только сравнить количественные показатели численности купечества за короткий промежуток времени с 1853 по 1854 гг., но и содержит комментарии, позволяющие определить причины, вызвавшие их изменения. За год количество капиталов объявленных купцами первой гильдии уменьшилось на один, и оставило абсолютный показатель 5 единиц. Уменьшение капиталов прослеживалось и в третьей гильдии, число объявленных купцами капиталов сократилось на 27 и составило 447 единиц. По второй гильдии напротив абсолютные показатели возросли на 4 единицы и составили 43 купеческих капитала. Уменьшение количества купцов третьей гильдии объяснялось, во-первых, тем, что четверо из них в соответствии с размерами объявленных капиталов были причислены ко второй. Девять семейств, не объявили капиталов и были записаны в мещанское сословие. За неуплату долга в размере 289 руб. 3 коп. был объявлен несостоятельным глазовский купец третьей гильдии Бородин [6].

Всего в 1854 г. купечество губернии объявило капиталов на общую сумму 1 395 800 рублей [6]. Несмотря на то, что отчет содержит общие статистические сведения по губернии и не дает нам возможность выявить количество капиталов конкретно уездного купечества, приведенные данные важны для дальнейшего изучения динамики численности купечества и размеров, объявленных ими капиталов в течение второй половины XIX в.

1856 г. в составе купеческих семей десяти вятских уездных городов проживало 3030 человек [11]. Отмена крепостного права и начало капиталистической модернизации привели к численному росту уездного купечества до 3614 человек в 1866 г., что составляло 10,7% городского населения.

Значительный рост купеческих капиталов произошел в городах находящихся в выгодных экономико-географических условиях. Например, в Елабуге, где в 1858 г. был объявлен только один купеческий капитал, к 1865 г. было выдано уже 12 первогильдейских свидетельств, 104 купца объявили капиталы по второй гильдии. По количеству купеческих капиталов уездная Елабуга могла конкурировать с губернским городом Вяткой, в котором к первой гильдии было приписано 10 купцов, купцы второй гильдии составляли 110 человек. Отметим, что в Вятке из 19165 человек населения 746 принадлежали к купеческому сословию, а в Елабуге из 5611 человек 742 состояли в гильдейском купечестве [2].

В отличие от Елабуги, в Сарапуле произошли серьезные колебания в составе купцов второй гильдии: в 1864 г. в городе было объявлено 88 капиталов по второй гильдии, а в 1866 г. здесь прибыло 12 капиталов, не было восстановлено 21 [8, с. 47].

На росте численного состава уездного купечества сказались буржуазные реформы в России. Указы правительства Александра II от 1 января 1863 г. и 9 февраля 1865 г. определили новые права и обязанности купцов, и размеры налогообложения: вся территория Российской империи была разделена на 5 классов и каждому из них соответствовали свои нормы налогообложения. В результате утверждения этих положений, вместо трёх были установлены две купеческие гильдии. Купцы первой гильдии могли производить оптовую, а купцы второй розничную торговлю. С этого времени доступ в купеческое сословие был открыт для выходцев из всех сословий, для этого было необходимо лишь выполнить повинности по прежнему сословию и ежегодно выплачивать гильдейский сбор. Для осуществления мелочной торговли достаточно было выкупить промысловое свидетельство. Крупные торговые города Вятской губернии были отнесены к территории III класса и плата за свидетельство первой гильдии здесь составляла 265 руб., а для второй от 25 до 35 руб. в год. Кроме гильдейских свидетельств купцам нужно было ещё выкупать билеты на каждое торговое и промышленное заведение. В экономически развитых уездных городах губернии, например в Сарапуле и Елабуге, для купцов первой гильдии билет стоил 15 руб., для второй 10, а для небольших городках, таких как Глазов, Малмыж, плата была соответственно 10 и 5 рублей за билет [5]. Купцы наделялись широкими правами на различные торговые операции, содержание фабрик и заводов, на разного рода поставки, подряды и откупа. В целом российское законодательство о торговле и промыслах эволюционировало в соответствии с изменяющимися политическими и экономическими условиями жизни страны.

На протяжении второй половины XIX в. наблюдался волнообразный процесс развития абсолютного числа гильдейских капиталов. Итогом проведения в жизнь вышеназванных указов стало временное сокращение численности уездного купечества, что было вызвано упразднением 3 гильдии. К 70-м годам наметилось незначительное увеличение численности купеческих капиталов. При этом стоит отметить, что на ежегодные колебания численности купечества определенное влияние оказывали разные факторы: неурожайные годы, конъюнктура местных рынков, экономические кризисы. Приведенные в таблице данные свидетельствуют о резком сокращении количества купеческих гильдейских свидетельств в уездных городах Вятской губернии в 1873 г. Это связано с тем, что вступление России в эпоху капитализма обусловило циклический характер развития её экономики, смену периодов упадка и подъема. Первый значительный кризис произошел в 1873-1875 гг. В основном он коснулся мелкой промышленности, не выдерживавшей конкуренции с фабрикой.

Таким образом, в ходе кризиса пострадало уездное купечество, которое вкладывало свои капиталы в небольшие предприятия пищевой и легкой промышленности.

Таблица 1 – Сведения о количестве выданных свидетельств по купеческим гильдиям в уездных городах Вятской губернии в 1871-1873 гг. [5]

Города	1871 год				1872 год				1873 год			
	Купеческие свидетельства											
	1 гильдии		2 гильдии		1 гильдии		2 гильдии		1 гильдии		2 гильдии	
год.	п/год.	год.	п/год.	год.	п/год.	год.	п/год.	год.	п/год.	год.	п/год.	
Глазов	-	-	772	2	-	-	1104	4	-	-	113	3
Елабуга	14	-	1109	-	114	-	1104	1	116	-	999	2
Котельнич	3	-	444	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Малмыж	1	-	553	-	1	-	660	-	1	-	559	-
Нолинск	-	-	888	2	-	-	997	4	1	-	226	9
Орлов	3	-	880	5	2	-	991	5	4	-	995	3
Сарапул	6	-	1128	-	5	-	1126	-	5	-	1135	-
Слободской	5	-	1109	-	7	-	998	-	2	-	119	-
Уржум	...	...	...	...	...	...	...	...	1	-	116	3
Яранск	2	-	557	2	2	-	558	3	-	-	5	3
Итого	34	...	7440	11	131	...	7538	17	130	...	4267	23

Условные обозначения: «...» – нет данных, «-» – свидетельства не выдавались.

С дальнейшей активизацией капиталистического развития, ростом семейных капиталов приток предпринимателей в купеческие гильдии к концу 70-х гг. XIX столетия усиливается. Однако происходит сокращение купеческих свидетельств в последующее время, особенно в 80-90 гг. XIX в. Например, в г. Слободском в списке купцов за 1890 г. числилось всего два человека: купцы 2 гильдии В. А. Платунов и Б. В. Прехов. Данное явление объясняется несколькими причинами. Одна из них связана с начавшимся процессом консолидации семейных капиталов, когда купцы стремились не дробить капиталы, а объединять их под фирмой семейных торговых домов, товариществ. Вторая причина кроется в разорении части мелкого купечества и потере ими гильдейства. Большую роль в рассматриваемом процессе сыграло введенное 1898 г. «Положение о государственном промысловом налоге». С этого времени была прекращена прямая связь между покупкой промыслового свидетельства для предпринимательских занятий и получением купеческих документов. Сам же гильдейский сбор из основного промыслового налога превратился в сбор за принадлежность к купеческому сословию.

Согласно Первой всеобщей переписи населения Российской империи абсолютный показатель численности купечества уездных городов Вятской губернии снизился почти вдвое и равнялся 1710 человек, что составляло 2,4% от общего числа горожан [12].

Свидетельством развития купечества и купеческих капиталов являлся начавшийся процесс создания торговых домов. Подавляющее число торговых домов в регионе было образовано в начале XX в., но активизация объединения промышленного и торгового капитала в пореформенный период привела к созданию фирм, часть из которых была зарегистрирована еще в 90 годы XIX в. К 1892 году в Вятской губернии насчитывалось 4 полных товариществ и 3 товариществ на вере. Например, в 1865 году в Елабуге было зарегистрировано полное товарищество под фирмой «Григория Стахеева сыновья – Елабужские купцы». В дальнейшем с 90 годов XIX в. торговая деятельность Стахеевых была оформлена в виде двух торговых домов «В. Г. Стахеев и наследники» и «Иван Григорьевич Стахеев».

Одним из первых г. Сарапуле был в «Сарапульский торговый дом», созданный в 1873 г. [4]. В целом на основе наиболее развитого промышленного производства в г. Сарапуле сложилось 8 торговых домов. Самой первой была оснащена машинами и механизмами фабрика Ф. Г. Пешехонова, на основе которой сформировалась фирма: «Пешехонов Ф. Г. Н-ки и К. Торговый дом, кожевенный завод и фабрика ручной и механической обуви». На выделке кож и производстве обуви специализировались также товарищества: «Ушеренко Дав. Як. с С-ми»; «Дедюхин Никифор. Сыновья»; «Кривцовы Братья»; «Мельников Н.Ф. Кожевенный завод и производство обуви»; «Михеев Ив. Ник. с С-ми. Торговый дом, кожевенный завод и фабрика обуви»; «Барабанщиков Ник. и племянники. Торговый дом, кожевенный завод и фабрика обуви»; «Смагин Н. В. Сыновья».

Материальное состояние было далеко не единственным признаком по которому различались уездные купцы. Например, важным отличительным критерием было происхождение владельцев капиталов. Среди местных купцов были выходцы из различных социальных слоев населения. В начале XIX в. количество социальных групп, на базе которых формировалось уездное купечество, было довольно широко: мещанство, крестьянство, посадские, цеховые, разночинцы. Анализ Ревизских сказок за 1816 г., 1854 г. по г. Елабуге показывает, что подавляющее большинство елабужских купцов 1 гильдии были выходцами из мещан и крестьян. Иван Кириллович и Алексей Васильевич Стахеевы обозначены как «выходцы из мещан». Евстафий Ефимович Емельянов происходил «из казенных крестьян Елабужского округа, Осановской области». А первый елабужский купец-миллионер Федор Григорьевич Чернов был причислен в купцы «из казенного податного списка» [9-10].

В дальнейшем социальные источники пополнения купечества несколько сократились, что было вызвано упорядочением социальной структуры всего российского общества. На смену большому числу официальных категорий населения со временем пришло меньшее количество социальных групп. К 1860-м годам в административной и церковной статистике осталось только пять сословных групп: духовные, военные, статские, посадские (купцы и мещане), поселяне (крестьяне). Во второй поло-

вине XIX в. наиболее активными источниками пополнения купечества в Вятской губернии были уже три социальных категории: купцы, мещане и крестьяне. К категории купцов в данном случае нами отнесены те купцы, которые уже больше года состояли в гильдиях, а также записывались в купечество из числа купеческих детей и братьев.

## **Выводы**

Купечество уездных городов Вятской губернии в XIX – начале XX вв. представляло собой сословие относительно стабильное по численности и социально-демографическим характеристикам. Динамика численности купцов была вызвана общероссийскими тенденциями государственного регулирования предпринимательской деятельности. Несмотря на волнообразное изменение численного состава уездного купечества Вятской губернии во второй половине XIX в., его роль в экономическом развитии городов и губернии в целом неуклонно росла.

## **Перечень использованных источников**

1. Бурдина Г. М. Пространственный микромир городской семьи Вятской губернии во второй половине XIX в. / Г. М. Бурдина // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2013. – №4-2 (30). – С. 31-34.
2. Вятские губернские ведомости / ред. П. Никулин. – 1866. – 4 ноября.
3. Габдрафикова Л. Р. Организация домашнего пространства в татарской городской культуре во второй половине XIX – начале XX в. / Л. Р. Габдрафикова // Этнографическое обозрение. – 2015. – №2. – С. 155-168.
4. Государственный архив Кировской области. – Ф. 574. – Оп. 1. – Д. 539. – Л. 663.
5. Государственный архив Кировской области. – Ф. 582. – Оп. 92. – Д. 176. – Л. 3-34.
6. Государственный архив Кировской области. – Ф. 582. – Оп. 140. – Д. 178. – Л. 10.
7. Козлова Д. А. Торговые дома сарапульских купеческих династий. Производственная и коммерческая деятельность / Д. А. Козлова // Вестник Удмуртского университета. Серия «История и филология». – 2013. – Вып. 1. – С. 129-133.
8. Лигенко Н. П. Купечество Удмуртии. Вторая половина XIX – нач. XX в. / Н. П. Лигенко ; Рос. акад. наук. Урал. отд-ние, Удмурд. ин-т истории яз. и лит. – Ижевск : Удмуртский институт истории, языка и литературы УрО РАН, 2001. – 406 с.
9. Национальный архив Республики Татарстан. – Ф. 3. – Оп. 8. – Д. 509. – Л. 1-14.

10. Национальный архив Республики Татарстан. – Ф. 3. – Оп. 8. – Д. 586. – Л. 1-44.

11. Памятная книжка Вятской губернии на 1857 г. / сост. В. Короваев. – Вятка : Вятский губ. стат. ком., 1857-1873. – 298 с.

12. Первая Всеобщая перепись населения Российской империи 1897 г. / изд. центр. стат. ком. Мин-ва вн. дел ; под ред. Н. А. Тройницого. – [Санкт-Петербург], 1899-1905. – 27 с.

© И. В. Маслова

**Порядок цитирования:**

Маслова И. В. Изменения численного состава купечества Вятской губернии во второй половине XIX века [Электронный ресурс] : научная статья / И. В. Маслова // Траектория науки. – 2016. – № 1 (6). – 0,36 авт. л. – Режим доступа: <http://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/42>. – Загл. с экрана.

**CHANGES IN THE STRENGTH OF THE MERCHANTS VYATKA PROVINCE IN THE SECOND HALF OF THE XIX CENTURY**

Maslova Inga

*Kazan Federal University, Professor of Department of the World and National History, State History and Law Department, Doctor of Science (History), Associate Professor, Russia*

---

**Abstract.** The paper investigates the dynamics of the number of county merchants of Vyatka province in the second half of the XIX century, determines its role in the economic development of cities and provinces. The main factors determining demographic processes in the merchants surrounding were the processes caused by the capitalist modernization of Russian economy: the development of market relations and the intensification of commercial activity, changes in the Russian legislation in the sphere of business regulation, the corporatization of capital, changes in social class structure of Russian society.

**Keywords:** county merchants, Vyatka province, XIX century.

---

© I. Maslova

## ДЕФІНІЦІЯ ПОНЯТТЯ «КОНКУРЕНТНА СТРАТЕГІЯ» ТА ЇЇ МІСЦЕ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ІЄРАРХІЇ СТРАТЕГІЙ

Божидай Ірина Ігорівна

*Харківський національний університет будівництва та архітектури,  
аспірантка кафедри економіки, Україна*

---

**Анотація.** Визначення ефективної конкурентної стратегії підприємства, встановлення цілей та їх досягнення при нестабільних умовах функціонування, з мінімізацією втрат є запорукою майбутнього успіху компанії в цілому. В даному світлі питання місця конкурентної стратегії в управлінській ієрархії є актуальним. У статті проведений аналіз визначення сутності понять «бізнес-стратегія», «ділова стратегія», «конкурентна стратегія», «стратегія конкуренції», їх відмінностей, сформовані власні трактування даних визначень. Наведена ієрархічна структура стратегій підприємства.

**Ключові слова:** стратегія, ієрархія, конкурентна стратегія, бізнес-стратегія, управління підприємством.

---

### Вступ

Сучасний етап розвитку світової економіки характеризується рядом ознак, що свідчать про формування нової моделі економічного росту, а саме: глобалізація бізнесу, динамічний розвиток конкуренції, поява нових прийомів та методів організації виробництва, скорочення життєвих циклів товарів. В наслідок даних умов успішною діяльність може бути лише у тих підприємств, що можуть правильно обрати та розробити свою стратегію, яка дозволяє сконцентруватися на пріоритетних напрямках господарювання, використовувати гнучкі форми організації та управління виробничою діяльністю, ефективно використовувати наявні ресурси та свої досягненнями. Саме тому осмислення сутності та місця конкурентної стратегії у процесах управління підприємством, є особливо актуальними.

### Результати дослідження

Суттєвою особливістю побудови стратегії підприємства, що визначає її як багаторівневу структуру, є ієрархія організаційної побудови підприємства, яка зорієнтована на досягнення окреслених цілей. Слід відмітити схожість поглядів зарубіжних та вітчизняних науковців щодо ієрархічної побудови стратегічного управління підприємств.

Звертаючись до спроб структуризації стратегічного управління, відмітимо напрацювання П. Г. Клівець, яка за рівнем управління виділяє корпоративну (портфельну), ділову (бізнес-стратегію), функціональну (деталізує, підтримує корпоративну і ділову), операційну (забезпечує досягнення стратегічної мети) стратегії [1, с. 154].

Вчені С. Б. Довбня та співавтори [3] загострюють увагу на об'єкті, до якого розробляється певний ієрархічний рівень: так корпоративна стратегія відноситься до всього підприємства; конкурентні – до окремої сфери діяльності чи бізнес-напрямку; функціональні стратегії – для кожної з функціональних підсистем (філій, підрозділів, служб) підприємства; операційні – для визначення принципів управління певними процесами

Відомі закордонні дослідники в сфері стратегічного управління А. А. Томпсон та Дж. Стрікленд запропонували піраміду розробки стратегій для однопрофільної (бізнес-стратегії, функціональні та операційні стратегії) та диверсифікованої (корпоративна, бізнес-стратегії, функціональні та операційні стратегії) компаній [2]. Цю ієрархічну систему стратегічного управління підтримує значна кількість зарубіжних та вітчизняних вчених [1-6].

Суперечності у поглядах в ієрархії стратегій виникають лише на так званому діловому – бізнес – конкурентному рівні. Автори С. Б. Довбня, А. О. Найдовська та М. М. Хитько наводять наступне визначення: «Ділова (конкурентна) стратегія (бізнес-стратегія) відображає як підприємство планує конкурувати на певному товарному ринку, кому саме і за якими цінами продаватиме продукцію, як її рекламувати і т. д. Тому таку стратегію називають ще стратегією конкуренції» [3, с. 37].

Але чи всі наведені поняття: «ділова стратегія», «конкурентна стратегія», «бізнес-стратегія» та «стратегія конкуренції» є синонімами? Для визначення їх спорідненості та тотожності пропонується сформулювати узагальнені визначення та провести порівняння. Вчені А. Томпсон та Дж. Стрікленд [2] вважають, що конкурентна стратегія за масштабом більш вузька, аніж ділова. Так, ділова стратегія відповідає за проведення конкурентної боротьби, відображає функціональні стратегії, наміри керівництва за різних умов в галузі, вирішення стратегічних проблем. В той час, як плани щодо ведення конкурентної боротьби та задоволення споживачів, надання їм додаткових цінностей є прерогативою конкурентної стратегії.

Поняття бізнес-стратегія та ділова стратегія вживаються науковцями одночасно, без будь-якого їх розмежування, тому ці визначення є синонімічними, а їх тлумачення наведено в табл. 1.

Таблиця 1 – Визначення поняття «ділова (бізнес) стратегія» підприємства вітчизняними та зарубіжними науковцями

Автор	Визначення
Томпсон А., Стрікленд Дж. [7, с. 80]	... комплекс заходів і підходів для успішного функціонування підрозділу з описом шляхів створення стабільної та довготривалої конкурентної позиції підрозділу. Це розроблений менеджментом план управління одним підрозділом для досягнення його оптимальної продуктивності.
Карлоф Б. [4, с. 148].	... являє собою узагальнену модель дій, необхідних для досягнення поставлених цілей шляхом координації і розподілу ресурсів компанії. Ціль стратегії полягає в тому, щоб досягти довгострокових конкурентних переваг, котрі забезпечать компанії високу рентабельність

Продовження табл. 1

Автор	Визначення
Нємцов В. Д., Довгань Л. Є. [8, с. 302]	... план управління окремою сферою діяльності компанії. Складається з ряду підходів і напрямів, розроблених керівництвом з метою досягнення найкращих показників роботи в одній конкретній сфері діяльності; концентрується на діях і підходах, що пов'язані з управлінням, спрямованим на забезпечення успішної діяльності в одній специфічній сфері бізнесу. Сутність ділової стратегії полягає в тому, щоб показати, як завойовувати сильні довгострокові конкурентні позиції.
Соболев Ю. В., Дикань В. Л., Дайнека О. Г., Позднякова П. О. [5, с. 37]	... стратегія забезпечення довготривалих конкурентних переваг господарчого підрозділу. Ця стратегія часто втілюється в бізнес-планах і показує, як підприємство буде конкурувати на конкретному товарному ринку, кому саме і по яким цінам буде продавати продукцію, як буде її рекламувати, як буде досягати перемоги в конкурентній боротьбі та ін.
Мізюк Б. М. [6, с. 65]	... тип управління окремою сферою діяльності компанії. Включає ряд підходів і напрямів, розроблених керівництвом з метою досягнення найкращих показників роботи в одній конкретній сфері діяльності.
Клівець Н. Г. [1, с. 169]	... розробляють на рівні господарського підрозділу для забезпечення його довгострокових конкурентних переваг. Здебільшого вона втілюється в бізнес-планах і визначає зміст і методи роботи підприємства на конкретному товарному ринку: кому і за якими цінами воно продаватиме продукцію, як її рекламуватиме, як буде домагатися перемоги в конкурентній боротьбі тощо.

Майже всі трактовки даного поняття вказують на управління на рівні підрозділу або ж окремою сферою діяльності. Лише Карлоф Б. [4, с. 148] наводить визначення, яке можливо застосувати як до бізнес-стратегії, так і до конкурентної, або ж навіть загальної (корпоративної). Слід також відмітити, що за головну ціль він визнає досягнення високої рентабельності підприємством, що за сучасних ринкових умов господарювання, не є єдиним оптимальним варіантом політики підприємства.

Узагальнюючи, ділова або бізнес-стратегія – це тип управління окремим господарським підрозділом компанії, метою якого є забезпечення довготривалих конкурентних переваг.

Визначившись із розумінням ділової (бізнес-стратегії), перейдемо до дефініції категорії «конкурентна стратегія». Правильне трактування поняття «конкурентна стратегія підприємства» є основою для її ефективної розробки та впровадження, іншими словами – це запорука плідної роботи підприємства в сучасних швидкозмінних та складних умовах функціонування. Відмітимо, що Клівець П. Г. виокремлює конкурентні стратегії не як рівень управління, а як позицію в галузі, ринковому сегменті [1, с. 155].

Визначення поняття «конкурентна стратегія підприємства» вітчизняними та зарубіжними науковцями наведено в табл. 2.

Таблиця 2 – Визначення поняття «конкурентна стратегія підприємства»

Автор	Визначення
Портер М. [9, с. 25]	... направлена на те, щоб зайняти стійку і вигідну позицію, яка дасть змогу організації протистояти натиску сил, які визначають конкурентну боротьбу в галузі.
Хемел Г., Прахалад С. [10]	... полягає у створенні майбутньої конкурентної переваги швидше, ніж конкуренти скопіюють те, що ви використовуєте сьогодні.
Аранчій В. І., Зоря С. П., Лантух А. О. [11, с. 5]	... це комплекс взаємопов'язаних заходів, що ґрунтуються на внутрішніх конкурентних перевагах та відмінні підприємства нейтралізують вплив зовнішніх факторів із максимальною вигодою для себе з метою отримання пріоритетних переваг у веденні конкурентної боротьби за завоювання та утримання міцних позицій на ринку, досягнення, підвищення чи збереження бажаного рівня конкурентоспроможності.
Булах І. В. [12, с. 25]	... це конкурентоспроможні заходи і дії, ринкові підходи, які можуть забезпечити стійку перевагу перед конкурентами або конкурентоспроможність підприємства в цілому.
Василенко В. О., Ткаченко Т. І. [13, с. 271]	... формування та реалізація цілей та задач підприємства-виробника та експортера по кожному окремому ринку (сегменту ринка) та кожному товару на певний період часу для здійснення виробничо-комерційної діяльності у повній відповідності до ринкової ситуації та можливостей підприємства.
Ступак І. О. [14, с. 253]	... це орієнтований на досягнення стратегічних цілей та стійких конкурентних переваг план дій підприємства, що перебуває в процесі безперервного вдосконалення та здатний швидко реагувати на зміни у зовнішньому та внутрішньому середовищах для задоволення потреб споживачів та власного зростання.
Смоленюк П. С. [15, с. 92]	... це спосіб отримання стійких конкурентних переваг підприємством шляхом конкурентної боротьби, задоволення різних і мінливих потреб покупців краще, ніж це роблять конкуренти.
Кулиняк Ю. І. [16, с. 93]	... це комплекс заходів, які ґрунтуються на конкурентних перевагах і впроваджуються організацією з метою досягнення та утримання вигідної конкурентної позиції та нейтралізують вплив конкурентних сил.
Нефедова О. Г. [17, с. 118]	... це спосіб довгострокової поведінки підприємства в умовах конкуренції задля збереження досягнутого рівня конкурентоспроможності чи його підвищення.
Махмудов Х. З. [18, с. 182]	... це комплекс взаємопов'язаних заходів, спрямованих на досягнення та збереження високого рівня конкурентоспроможності та вигідної конкурентної позиції на ринку, що ґрунтується на ефективному використанні конкурентних переваг та нейтралізації негативних факторів впливу.
Ковальська Ю. Г. [19, с. 10]	... це сукупність окремих взаємопов'язаних і взаємообумовлених складових елементів, об'єднаних єдиною глобальною метою – створення і підтримка високого рівня сталої конкурентної переваги підприємства.
Яців І. Б. [20, с. 127]	... комплекс заходів, спрямованих на здобуття підприємством конкурентних переваг.

Аналізуючи визначення, приведені в табл. 2, відзначимо, що М. Портер [9] робить акцент у понятті «конкурентна стратегія» саме на позицію підприємства, Г. Хемел, С. Прахалад [10] – на швидкість створення конкурентних переваг, то сучасні науковці в дане визначення включають більше змістовних елементів: 1) конкурентну позицію, 2) конкурентну перевагу, 3) конкурентоспроможність, 4) досягнення стратегічних цілей. Наведені вище визначення містять в собі один або декілька аспектів даного поняття.

Якщо узагальнити вище наведені визначення поняття, то маємо, що конкурентна стратегія – це довгостроковий [17] комплекс взаємопов'язаних заходів [11, 15, 18-20] направлений на забезпечення стійких конкурентних переваг [10-12, 14-16, 18-20], утримання вигідної міцної конкурентної позиції [9, 11, 16, 18] та забезпечення бажаного рівня конкурентоспроможності [11, 12, 17, 18]. Але, дане узагальнене визначення не відображає деяких досить вагомих аспектів, що можуть зробити обрану стратегію ефективною, перш за все – це можливості підприємства та динамічність (гнучкість, адаптивність), далі – ситуація на ринку або ж зовнішні фактори впливу та місце конкурентної стратегії в ієрархії стратегій.

Таким чином, автором пропонується наступне тлумачення конкурентної стратегії підприємства – це динамічний довгостроковий цілеспрямований комплекс взаємопов'язаних заходів, підпорядкований загальній меті підприємства, що ґрунтуються на внутрішніх можливостях підприємства, спрямований на досягнення та утримання бажаного рівня конкурентоспроможності, конкурентних переваг, стійкої конкурентної позиції підприємством та здатний нейтралізувати вплив конкурентних сил.

Слід відмітити, що певні науковці [1, 5] з поняттям «ділова або бізнес-стратегія» вживають поняття «стратегія конкуренції», але це різні поняття. Жодне підприємство не може досягти переваги над конкурентами по всім комерційним характеристикам товару і засобам його просування на ринку. Необхідний вибір пріоритетів і вироблення стратегії, що в найбільшій мірі відповідає тенденціям розвитку ринкової ситуації і найкращим способом використовує сильні сторони діяльності підприємства. Вона повинна бути спрямована на забезпечення переваг над конкурентами в довготривалій перспективі, що оцінюється в 3-5 років [21, с. 108].

Конкурентна стратегія формує конкурентну перевагу, яка, в той же час, надає можливість підприємству конкурувати та отримувати перемоги в даній боротьбі за завоювання та збереження пріоритетних позицій на ринку продовольства. Стратегія конкуренції – є вузькою категорією, яка визначає лише основні засоби досягнення цієї конкурентної переваги [11, с. 4].

Стратегія конкуренції є основою конкурентної поведінки підприємства на ринку і описує схему забезпечення переваг над конкурентами. Конкурентна стратегія концентрується на діях і підходах, які пов'язані з управлінням, спрямованим на встановлення і зміцнення довгострокової конкурентоспроможної позиції підприємства на ринку в одній специфічній сфері підприємництва.

Таким чином, автор наголошує на необхідності виокремлення поняття «стратегія конкуренції» і погоджується з визначенням, що стратегія конкуренції є вузькою категорією, яка визначає лише основні засоби досягнення цієї конкурентної переваги [11].

Отже, можна стверджувати, що лише поняття «ділова» та «бізнес-стратегія» є тотожними, а поняття «ділова (бізнес)», «конкурентна» стратегія та «стратегія конкуренції» мають різне змістовне наповнення.

Таким чином, пропонується наступна структура ієрархії стратегій підприємства (рис. 1).

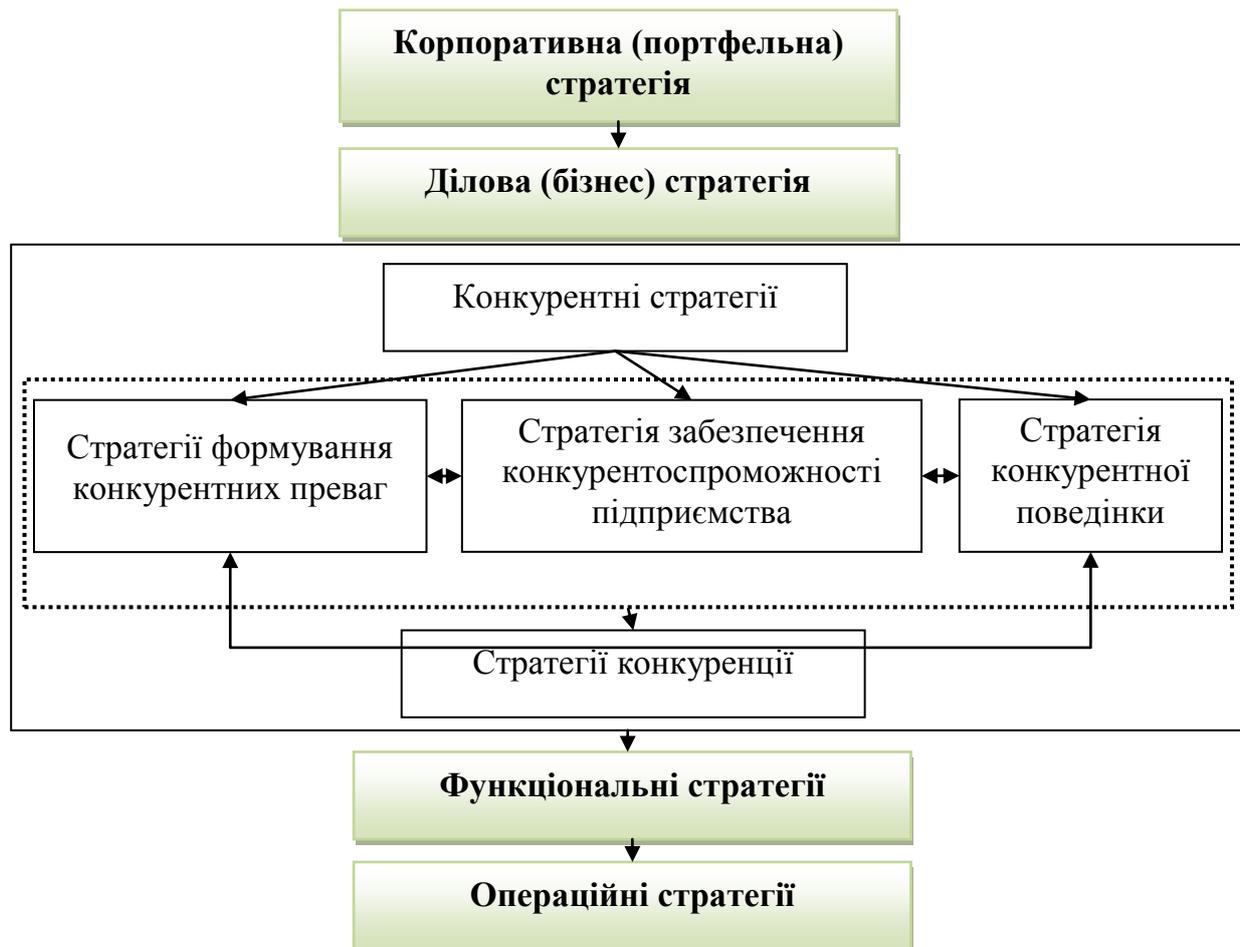


Рисунок 1 – Структура ієрархії стратегій підприємства  
(авторська розробка)

## Висновки

Поняття ділова та конкурентна стратегія мають різне змістовне значення. Бізнес (ділову) стратегію доцільно виокремлювати як рівень стратегічного управління, що ґрунтується на конкурентних стратегіях (комплексі заходів для досягнення конкурентних переваг), що в свою чергу спираються на стратегії конкуренції (засоби досягнення конкурентних переваг). Уточнено поняття «конкурентна стратегія» та відображено її місце в загальній ієрархічній структурі.

## Перелік використаних джерел

1. Клівець Н. Г. Стратегія підприємства : навч. посіб. / Н. Г. Клівець. – Київ : Академвидав, 2007. – 320 с.
2. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии : учеб. для вузов / А. А. Томпсон, Дж. Стрикленд ; пер. с англ. под ред. Л. Г. Зайцева, М. И. Соколовой. – Москва : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 576 с.
3. Довбня С. Б. Стратегія підприємства : навч. посіб. : у 2 ч. / С. Б. Довбня, А. О. Найдовська, М. М. Хитько. – Дніпропетровськ : НМетаАУ, 2011. – Ч. 1. – 71 с.
4. Карлоф Б. Деловая стратегия / Б. Карлоф ; пер. с англ., науч. ред. и авт. послесловия В. А. Приписнов. – Москва : Экономика, 1991. – 239 с.
5. Стратегія підприємства та стратегічний менеджмент : навч. посіб. / Ю. В. Соболев [та ін.]. – Харків : Олант, 2002. – 416 с.
6. Мізюк Б. М. Основи стратегічного управління : підручник / Б. М. Мізюк. – Львів : Магнолія-2006, 2009. – 544 с.
7. Томпсон А. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа / А. Томпсон, Дж. Стрикленд ; пер. с англ. – 12-е изд. – Москва : Вильямс, 2002. – 928 с.
8. Немцов В. Д. Стратегічний менеджмент : навч. посіб. / В. Д. Немцов, Л. Є. Довгань. – Київ : УВП «ЕксОб, 2004. – 560 с.
9. Porter M. Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance / M. Porter. – N. Y. : Free Press, 1985. – 592 p.
10. Хэмел Г. Конкурируя за будущее. Создание рынков завтрашнего дня / Г. Хэмел, К. Прахалад ; пер. с англ. – Москва : Олимп-Бизнес, 2002. – 288 с.
11. Аранчій В. І. Теоретичні аспекти формування конкурентних стратегій аграрних підприємств / В. І. Аранчій, С. П. Зоря, А. О. Лантух // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. – 2012. – Вип. 2 (5). – Т. 3. – С. 3-7.
12. Булах І. В. Вибір конкурентної стратегії підприємства: методичний підхід / І. В. Булах // Економіка і організація управління. – 2010. – Вип. №2 (8). – С. 25–32.
13. Василенко В. О. Виробничий (операційний) менеджмент : навч. посіб. / В. О. Василенко, Т. І. Ткаченко. – К. : Центр учбової літератури, 2003. – 532 с.
14. Ступак І. О. Конкурентна стратегія як управлінська категорія / І. О. Ступак // Вісник національного університету «Львівська політехніка» «Проблеми економіки та управління». – 2010. – № 684. – С. 249-254.
15. Смоленюк П. С. Обґрунтування конкурентної стратегії підприємств / П. С. Смоленюк // Інноваційна економіка. – 2012. – № 29. – С. 86-93.
16. Кулиняк Ю. І. Проблеми визначення сутності конкурентної стратегії організації / Ю. І. Кулиняк // Вісник Національного університету

«Львівська політехніка» «Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку». – 2011. – № 714. – С. 87-95.

17. Нефедова О. Г. Механізм вибору конкурентної стратегії підприємства / О. Г. Нефедова // Вісник економічної науки України. – 2008. – № 2. – С. 117-120.

18. Махмудов Х. З. Теоретичні аспекти формування конкурентних стратегій аграрних підприємств / Х. З. Махмудов // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Серія «Економічні науки». – 2012. – Вип. 2. – Т. 1. – С. 118–127.

19. Ковальська Ю. Г. Формування конкурентної стратегії підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.06.01 / Ю. Г. Ковальська ; Європейський ун-т фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу. – Київ, 2004. – 20 с.

20. Яців І. Б. Конкурентоспроможність сільськогосподарських підприємств : монографія / І. Б. Яців. – Львів : Український бестселер, 2013. – 427 с.

21. Азоев Г. Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика / Г. Л. Азоев. – Москва : Центр экономики и маркетинга, 1996. – 208 с.

© І. І. Божидай

#### **Порядок цитування:**

Божидай І. І. Дефініція поняття «конкурентна стратегія» та її місце в управлінській ієрархії стратегій [Електронний ресурс] : наукова стаття / І. І. Божидай // Траектория науки. – 2016. – № 1 (6). – 0,44 авт. арк. – Режим доступу: <http://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/30>. – Назва з екрана.

## **DEFINITION OF THE NOTION "COMPETITIVE STRATEGY" AND ITS PLACE IN THE MANAGEMENT HIERARCHY STRATEGIES**

Bozhiday Irina

*Kharkov National University of Civil Engineering and Architecture,  
postgraduate student of the Department of Economics, Ukraine*

---

**Abstract.** Determination of an effective competitive strategy of the company, setting goals and achieving them in conditions of unstable operation, minimizing losses are the key to the future success of the company as a whole. In this light the issue of the place of competitive strategy in management hierarchy is relevant. The article analyses the definition of the nature of concepts “business strategy”, “competitive strategy”, “competition strategy” their differences, gives its own interpretation of these definitions. The hierarchical structure of an enterprise is presented.

**Keywords:** strategy, hierarchy, competition strategy, business strategy, management.

---

© I. Bozhiday

## ДЕФІНІЦІЯ КАТЕГОРІЙ, ЯКІ ВИЗНАЧАЮТЬ РОЛЬ ЛЮДИНИ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСАХ

Смачило Валентина Володимирівна

*Харківський національний університет будівництва та архітектури,  
доцент кафедри економіки, кандидат економічних наук, доцент, Україна*

Корпан Марія Вікторівна

*Харківський національний університет будівництва та архітектури, здобувач  
освітнього ступеня «Бакалавр» спеціальності «Економіка підприємства», Україна*

---

**Анотація.** Пріоритети розвитку національної економіки свідчать про зростаючу роль людини в економічних процесах створення додаткової вартості та капіталізації підприємств, що вимагає новітніх підходів до управління в цій сфері. Це потребує дефініції основних категорій, які визначають роль та місце людини в соціально-економічних процесах, характеризують її в процесі праці.

У статті визначено основні аспекти, які необхідно враховувати під час дослідження категорій «персонал», «кадри», «людські ресурси», «робоча сила», «кадровий потенціал», «трудові ресурси», «економічно активне населення», «людський потенціал», «кадровий потенціал», «трудовий потенціал», «людський капітал»: еволюція понять, рівень соціально-економічного розвитку, наявність чи потенційність людських ресурсів, рівень дослідження, парадигма управління. Обґрунтовано сутність, розмежування та співвідношення наведених категорій за вказаними напрямками та вказано на необхідність соціально відповідального підходу до управління

**Ключові слова:** людські ресурси, кадри, персонал, кадровий потенціал.

---

### Вступ

Глобалізаційні процеси, якими охоплені всі сфери життя, суттєво вплинули й на економічні відносини. Відмічається перехід економічних відносин на більш високий рівень – формування так званої економіки знань – що вимагає посилення ролі людини, яка персоніфікує знання та є їх носієм. Пріоритети розвитку національної економіки свідчать про зростаючу роль людини в економічних процесах створення додаткової вартості та капіталізації підприємств. Лауреат Нобелівської премії з економіки за 1979 рік та один із засновників теорії людського капіталу Т. Шульц довів, що в економіці США прибуток від людського капіталу більший, ніж від фізичного. Що є вагомим свідченням актуальності теми дослідження. Вказані глобальні зміни на макроекономічному рівні вимагають від представників мікрорівня – підприємства – їх врахування під час здійснення відповідної господарської діяльності. Саме тому дослідженню ролі людини в соціально-економічних процесах на всіх рівнях слід приділити значну увагу, бо це надає конкурентну перевагу підприємству, підвищує рівень ефективності діяльності та капіталізації за мінімізації ресурсомісткості.

Осмилення ролі та місця людини в соціально-економічних процесах характеризується високим рівнем дискусійності. Науковий пошук в цій царині супроводжується великою кількістю публікацій, здійснених відомими українськими та закордонним науковцями. Серед вітчизняних дослідників слід відмітити ґрунтовні праці О. А. Грішної, Т. В. Білорус, В. М. Гриньової, Г. І. Писаревської та інших, а серед закордонних вчених – праці А. Я. Кібанова, А. П. Єгоршина й інших дослідників.

Метою даної статті є висвітлення авторського бачення категорій, які визначають роль людини в соціально-економічних процесах, та обґрунтування їх співвідношень і взаємозв'язку.

### Результати дослідження

В економічній термінології існує велика кількість визначень, які стосуються використання людини в процесі праці та які демонструють еволюцію її ролі в ньому. Від фактора виробництва за А. Смітом, який працю визначає першоджерелом багатства, до людини – носія підприємницьких та інноваційних ідей, новатора та творця економічних відносин – за Й. Шумпетером.

Досить часто зустрічаються такі терміни як «персонал», «кадри», «людські ресурси», «трудові ресурси», «робоча сила», «людський потенціал», «трудовий потенціал», «кадровий потенціал», «людський капітал». Вказані визначення розкривають з різних боків багатогранність ролі людини в соціально-економічних процесах в цілому та процесі праці зокрема.

Передумовою дослідження даної проблематики повинно стати різноманіття сторін, з яких доцільно вивчати людину в соціально-економічних процесах. Опрацювання великої кількості наукових джерел дозволило сформуванню кілька аспектів та напрямків, за якими варто побудувати аналітичний процес щодо даної проблематики (рис. 1).

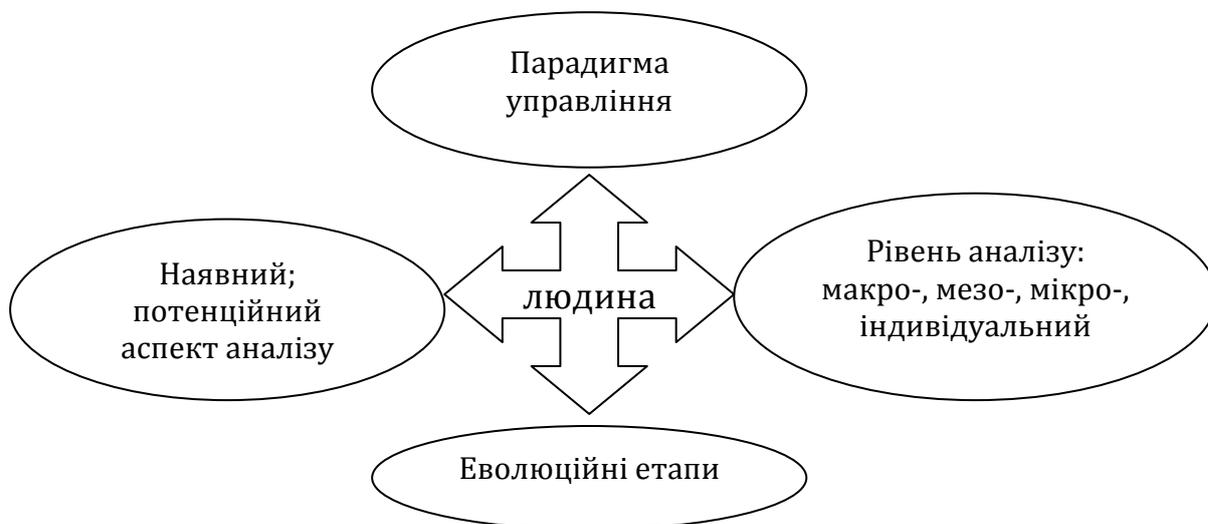


Рисунок 1 – Напрямки дослідження ролі та місця людини в соціально-економічних процесах (розроблено авторами)

Важливим є визначення рівня дослідження: макро-, мезо-, мікро- чи індивідуальний; врахування еволюційних процесів, що вплинули на категоріальний апарат; рівень соціально-економічного розвитку, що визначило стан менеджменту та зміни парадигми управління і, відповідно, вимоги до людини, задіяної в процесі праці.

Припускаємо, що спочатку необхідно визначитися з тим, який аспект буде розглядатися: наявний чи потенційний. Відповідно до цього слід категорії, що потребують вивчення, розподілити на ті, які характеризують наявний аспект людини («персонал», «кадри», «людські ресурси», «трудові ресурси», «робоча сила») та потенційний («людський потенціал», «трудо-вий потенціал», «кадровий потенціал», «людський капітал»), що уособлюється наявним.

Відповідно до цього аспекту розглянемо перелічені категорії та дамо їх сутнісну оцінку. У роботі [1] представлено докладний аналіз походження термінів, які характеризують роль та місце людини в суспільно-економічній сфері. За часом виникнення, першим в науковому обігу з'явився термін «трудові ресурси», що був введений С. Г. Струмиліним в 20-х роках ХХ ст [1, 2]. Щодо сутнісної характеристики, то доцільно використовувати визначення, надане А. Я. Кібановим [1, 3], в якому трудові ресурси розуміються як працездатна частина населення країни, яка через психофізіологічні та інтелектуальні якості здатна виробляти матеріальні блага або послуги. До трудових ресурсів відносяться люди як зайняті в економіці, так і не зайняті, але здатні працювати. Очевидне віднесення до цієї категорії працездатної частини населення країни, регіону, галузі визначає її макро- та мезорівень. Зауважимо, що характеристиками трудових ресурсів є працездатність, яка визначається як незалежними від правового поля детермінантами – фізичними та розумовим здатностями людини до праці, так і залежними – вік працездатності, що коливається за різними країнами. Крім того, важливим у даному визначенні є відношення до праці (здатність до праці не дивлячись на бажання та необхідність працювати) та/або участь в процесі праці (вже зайнятий трудовою діяльністю або безробітний).

У 1966 р. в міжнародний обіг було введено поняття «економічно активне населення», під яким розуміється сукупність осіб, потенційно здатних брати участь у виробництві матеріальних цінностей і в наданні послуг [1]. Згідно [4], економічно активне населення складається з населення обох статей у віці 15-70 років, яке впродовж певного періоду часу забезпечує пропозицію робочої сили і використовується в економічній діяльності. Дана категорія, згідно [4], визначається як робоча сила. Відмітимо, що поняття: трудові ресурси та робоча сила, більш характерні для умов командно-адміністративної економіки. Ринкова економіка оперує поняттями економічно активного та неактивного населення, в основі яких покладено бажання виступати на ринку праці.

Кількісно категорії «трудові ресурси» та «економічно активне населення» не співпадають, бо до першої відносяться населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів 1-ї і 2-ї груп та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах; працюючі особи пенсійного віку; працюючі особи віком до 16 років, а друга включає лише працюючих та бажаючих працювати, які характеризуються як зайняті та безробітні, при цьому частина працездатного населення працездатного віку може стати економічно неактивним населенням (особи, які не мають роботи і не займаються її пошуками, тобто не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «безробітні» [4]).

На думку відомого дослідника в сфері праці та соціально-трудових відносин О. А. Грішнєвої, поняття «трудові ресурси» ширше, ніж поняття «економічно активне населення» [5] та кількісно визначається населенням, яке фізично здатне працювати, а остання категорія кількісно визначається реальною частиною трудових ресурсів, що добровільно працює або хоче працювати. Це дозволяє стверджувати, що категорії «трудові ресурси» та «робоча сила» співвідносяться як ціле та часткове.

З нашого погляду, найбільш широкою категорією є «людські ресурси» (англ. human resources). Її походження відноситься до 70–80-х рр. ХХ ст. та було характерним для американського менеджменту. Людські ресурси, на думку [2], у категорійному плані є ототожненням усіх людей як носіїв здатності до існування й суспільної цінності. Їх дієздатність, правоздатність та працездатність надають можливість людським ресурсам приймати участь у процесі праці, що перетворює їх на трудові ресурси. Завдяки перетворенню вказаної можливості в безпосередньо процес праці або бажання до праці (працюючі та готові працювати) утворюється категорія «робоча сила». Хоча, категорія «людські ресурси» найчастіше вживається на макроекономічному рівні стосовно всіх людей, які можуть бути задіяні в економіці, але обґрунтованим є її використання й на нижчих рівнях: галузі, регіону, підприємства. Саме на мікрорівні – рівні підприємства – людські ресурси описуються такими категоріями як «працівники», «кадри», «персонал». В той же час, Н. В. Кротова та Е. В. Клеппер вважають терміни «кадри», «персонал» та «людські ресурси» близькими за своїми значеннями та синонімічними [1], що не дозволяє їх зіставляти. Вважаємо дану думку хибною, бо подальші дослідження свідчать про нерівнозначність вказаних категорій та дозволяють стверджувати, що «кадри» та «персонал» є характеристиками людських ресурсів підприємства.

Білорус Т.В. в своїй монографії [6] наводить визначення О. П. Єгоршина, який ототожнює три поняття – «кадри», «працівники» та «персонал» – і визначає їх складові частини трудового колективу підприємства, які виконують виробничі та управлінські функції. За визначенням [2], працівник представляє собою особу, яка виконує роботу, працюючи на підприємстві, в організації, установі.

Використання терміну «кадри» (від фр. – cadres – особовий склад), яке запозичене з військової сфери, більш характерне для командно-адміністративної економіки та найчастіше персоніфікує основний склад працівників підприємства, кваліфікованих працівників штатного складу.

Таке розуміння «кадрів» як економічної категорії базується на визначеннях відомих дослідників в цій сфері; деякі з них приведено нижче:

- Кібанов А. Я. вважає, що кадри – це основний (штатний) склад кваліфікованих працівників організації, який володіє такими характеристиками як чисельність, склад та структура [8];

- Шегда А. В. в кадри включає штатний склад працівників підприємства, який підрозділяється на дві великі групи: кадри управління та робочі кадри [9];

- Слинков В. Н. під кадрами розуміє основний (штатний, постійний), як правило, кваліфікований склад підприємства [2].

Вищенаведене дозволяє зробити висновок, що кадри, це лише частина працівників підприємства, які входять до штату та мають високий рівень кваліфікації. Тому категорії «працівники» та «кадри» не є ідентичними.

Термін «персонал» в обіг української науки перейшов із досліджень західних економістів та має більш широке трактування, включаючи не лише штатних працівників даного підприємства, а й осіб поза штатом та власників. Так, Кібанов А. Я. під персоналом розуміє особовий склад організації, який включає працівників, що працюють за наймом, а також власників та співвласників, що працюють на підприємстві [8]. Шегда А. В. розглядає персонал підприємства як склад робітників, що представляють кваліфіковану і некваліфіковану працю [9].

На основі ретельного аналізу категорії «персонал» в роботі [2], усіх працівників, що здійснюють роботу для певного підприємства, розподілено на персонал, який складається з кадрів (штатні постійні кваліфіковані працівники) та працівників підприємства (штатні тимчасові кваліфіковані працівники, штатні постійні некваліфіковані працівники, штатні тимчасові некваліфіковані працівники) і позаштатних працівників. Авторам імпонує наведене розмежування категорій, що й буде покладено в основу подальших досліджень.

Вказане положення дозволяє зробити висновок, що категоріями «працівники» носить більш широкий, узагальнюючий характер по відношенню до «персоналу» та «кадрів» підприємства.

Еволюційний напрямок дослідження категорій, які визначають роль людини в соціально-економічних процесах, потребує дослідження зміни трьох основних концепцій кадрового менеджменту [1], що були спричинені революційними проривами в науково-технічному прогресі людства, які суттєво вплинули на соціально-економічний розвиток суспільства (рис. 2).

Даний рисунок демонструє зростаючу роль людини та її місце як в ході праці, так і в інших соціально-економічних процесах.

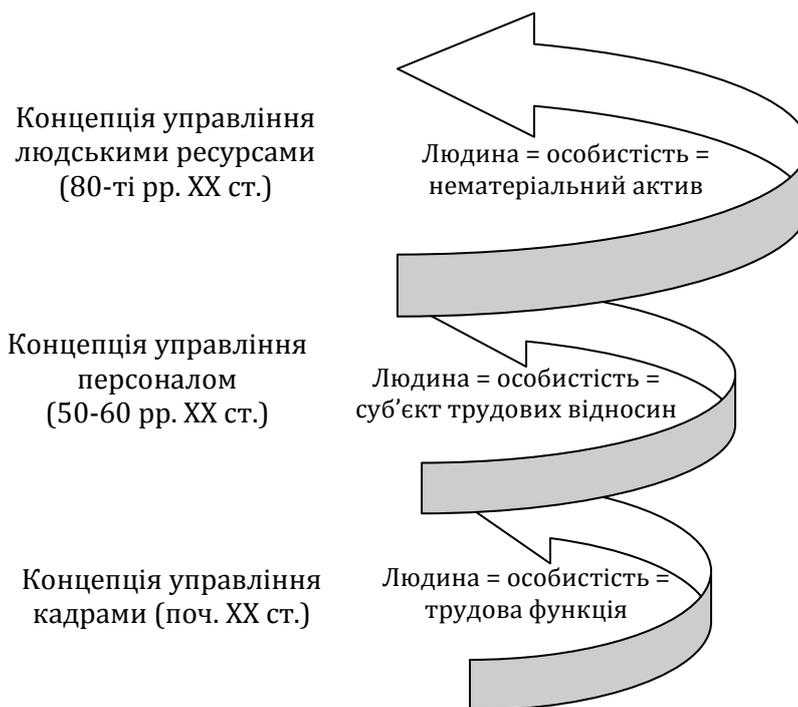


Рисунок 2 – Еволюція концепцій кадрового менеджменту, розроблено авторами на основі [1]

Окрім еволюційного підходу, слід зупинити увагу на підходах, які диференціюються залежно від засобів досягнення кінцевих цілей підприємства [1]: концепції школи наукового управління, адміністративної школи, школи людських відносин в управлінні, поведінкової (біхевіористської) школи, математичної школи.

Також в економічній думці існують концепції [1]: «економічної людини», що характеризується термінами «кадри», «персонал», «робоча сила», «трудова ресурси» та відображає функціональний, технократичний підхід до працівника; «соціальної людини», характеризується терміном «людські ресурси» і відповідає персональному підходу.

Вважаємо, що категорії «людські ресурси», «кадри» та «персонал» визначають поточний стан, характеристики та властивості людських ресурсів в процесі праці на підприємстві. Більш ємними та складними категоріями є «людський потенціал», «кадровий потенціал» та «трудова потенціал», які визначають резерви зростання, використання людських ресурсів підприємства – кадрів та персоналу. Незважаючи на широку уживаність, вказані категорії залишаються дискусійними та полемістичними.

Найбільш ємною, з нашого погляду є поняття людського потенціалу, під яким в роботі [10] пропонується розуміти наявні в даний момент чи в майбутньому людські можливості, які можуть бути використані в будь-якій сфері суспільно корисної діяльності для досягнення поставленої мети. До його характеристик відносять: умови відтворення; умови формування і розвитку; умови для його реалізації.

Демаркація категорій людського та трудового потенціалів обґрунтована в роботі [11], в якій трудовий потенціал розуміється як підсистема

більш об'ємної категорії – людський потенціал. Розмежування проводиться як за кількісним (статистичним), так і якісним критеріями. В першому випадку відмінність трудового потенціалу від людського потенціалу полягає в тому, що носіями першого є тільки працездатні громадяни, в той час як другого – все населення країни, в тому числі за межами працездатного віку. Якісне розрізненість категорій чітко проступає під час їх реалізації: сфера реалізації трудового потенціалу обмежена виробництвом матеріальних і нематеріальних благ та послуг, тобто трудовою діяльністю, а людський потенціал реалізується в різноманітних видах діяльності, пов'язаних не тільки з працею, але і з проведенням дозвілля, з міжособистісними відносинами, а також у сфері споживання. Крім того, вказується відмінність на різних рівнях: трудовий потенціал на індивідуальному рівні відповідає робочій силі, а людський потенціал – особистості.

Все вищезазначене дозволяє сформулювати авторське бачення співвідношення людського та трудового потенціалів як ціле та часткове із рівнями застосування від держави до регіону (галузі), підприємства та окремої людини.

Логіка подальшого дослідження вимагає співставлення трудового та кадрового потенціалів, розуміння яких характеризується деякою амбівалентністю. Огляд літературних джерел з цього питання дозволяє зробити висновок, що в науковій думці склалося декілька підходів до співвідношення зазначених категорій. Перший підхід ототожнює дані категорії. Другий – більш широко трактує трудовий потенціал, аніж кадровий.

Так, у роботі [12], трудовий потенціал розглядається як величина можливої участі працівників у виробництві, яка може змінюватись під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників, в умовах зацікавленості, виходячи з віку працівників, їхніх фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок та може бути використана для досягнення цілей як підприємства, так і самих працівників. Кадровий потенціал розглядається як його складова.

Даний колектив авторів [12] співвідносить трудовий потенціал з рівнем країни, регіону, а кадровий потенціал, який є складовою частиною трудового потенціалу, визначає як потенціал конкретної сфери діяльності, галузі, підприємства, де необхідні специфічні характеристики саме для цієї сфери діяльності, на підприємстві, що унеможливорює ототожнення вказаних категорій. Крім того, кожна людина є носієм загального людського потенціалу, в якому можна виділити трудовий та індивідуальний.

Схожої думки дотримуються автори роботи [13], хоча й розглядають вказані категорії на макроекономічному рівні, визначаючи різницю між ними як величину потенційних можливостей кваліфікованих кадрів, що працюють не за фахом, некваліфікованих і малокваліфікованих робітників, а також незареєстрованих безробітних.

Як інтегральну оцінку кількісних та якісних характеристик економічно активного населення розглядає трудовий потенціал Грішнова О.А. [5] на рівнях окремої людини, підприємства, території, суспільства в цілому.

Таким чином, у якості причин, іноді невзаємопов'язаних і, навіть, суперечливих між собою, більш широкого розуміння трудового потенціалу, аніж кадрового виступають:

1) рівень: макрорівень – держави, мезорівень – регіону (галузі) та індивідуальний – особистості – характеризується використанням трудового потенціалу, а для мікрорівня – рівня підприємства – характерне використання кадрового потенціалу;

2) відповідна потребам підприємства кваліфікація: кадровий потенціал враховує висококваліфікованих працівників, які відповідають цілям діяльності підприємства, в той час як трудовий потенціал відрізняється від кадрового на величину некваліфікованих або невідповідної кваліфікації людських ресурсів.

Незважаючи на неузгодженість вказаних понять авторське бачення їх співвідношення полягає в розумінні трудового потенціалу як більш широкої категорії, аніж кадрового. В той же час, поняття кадрового та трудового потенціалу можуть використовуватися на мікрорівні – рівні підприємства, якщо під кадровим потенціалом розуміти наявні ресурси та майбутні можливості, якості постійного, штатного складу працівників щодо досягнення цілей підприємства, а під трудовим потенціалом – наявні ресурси та майбутні можливості, якості всіх працівників, власників, щодо досягнення цілей підприємства.

Окремо від цих категорій доцільно розглянути дефініцію «людського капіталу», яка ввійшла в західноєвропейський та американський науковий економічний обіг на початку 60-х років ХХ ст., хоча основи були започатковані ще А. Смітом та еволюціонували під впливом розробок Г. Беккера, Т. Шульца, яких і вважають авторами цього поняття.

Осмилення даної категорії вітчизняною наукою доцільно представити визначенням, що надане ГрішнОВОЮ О.А. в роботі [5], де під людським капіталом розуміється сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власників.

Погоджуючись з точкою зору, що репрезентована в роботі [10], відмітимо, що людський потенціал перетворюється в людський капітал у випадку економічного використання, тобто, якщо він використовується з метою отримання доходу. Інакше кажучи для переходу з пасивної форми – трудового потенціалу – в активну – людський капітал, шляхом реалізації свої здібностей, можливостей в економічних процесах, виходячи на ринок праці.

Проведений аналіз основних категорій, які відображають роль людини в процесі праці та соціально-трудових процесах дозволив визначити місце кожної з них, що зображено на рис. 3.

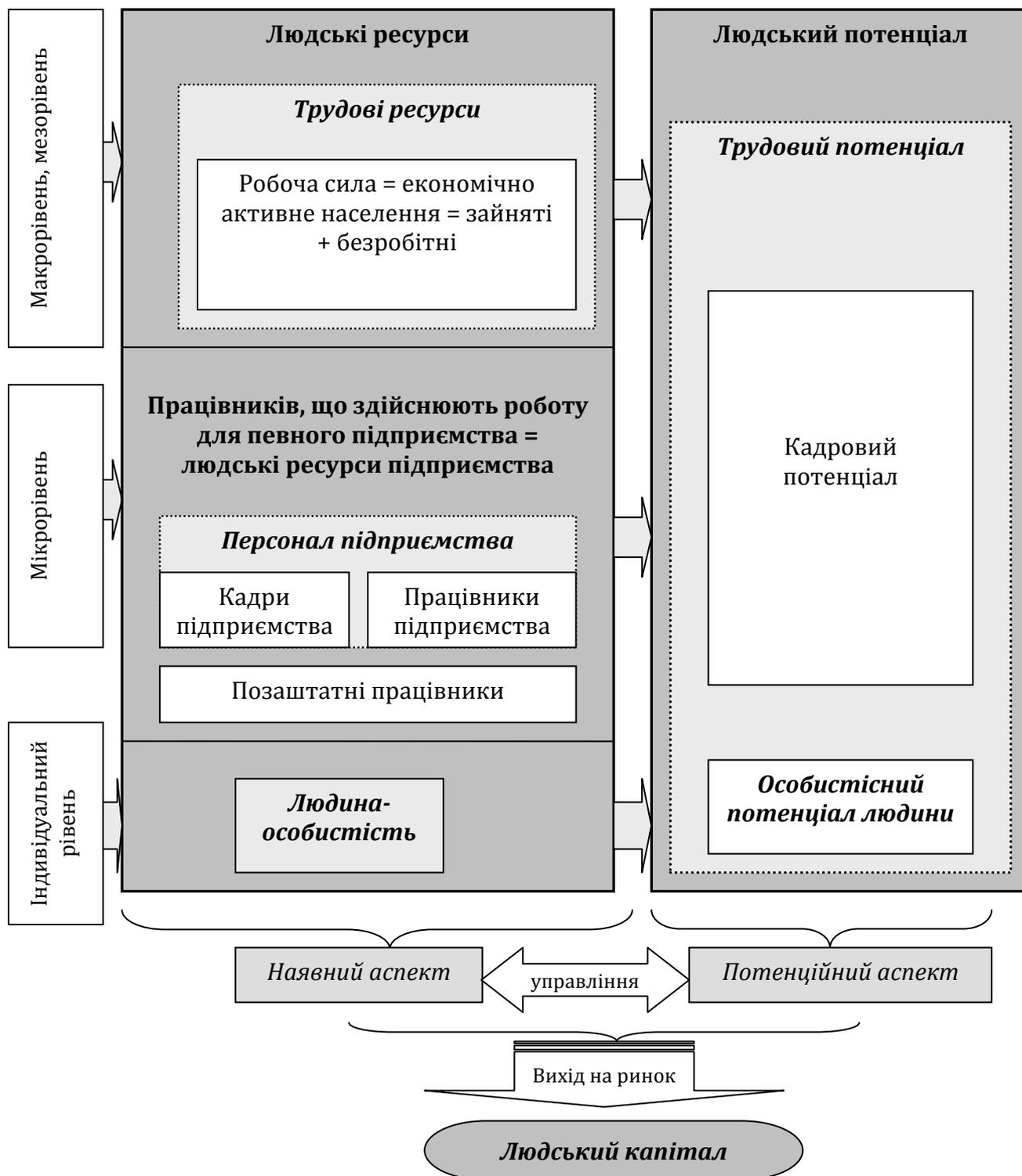


Рисунок 3 – Розмежування категорій, які визначають роль та місце людини в процесі праці (розроблено авторами)

З наведеного графічного співвідношення основних категорій, що визначають роль та місце людини в процесі праці, зауважимо на подвійний взаємозв'язок між наявним аспектом та потенційним. Це пояснюється тим,

що наявний аспект, представлений, наприклад, персоналом чи кадрами підприємства формує вимоги до бажаного (потенційного) стану людських ресурсів підприємства; в свою чергу потенційний аспект людських ресурсів визначає його наявний стан у майбутньому. Перехід з одного стану в інший відбувається під дією управлінського зусилля.

## Висновки

Розмежування та дефініція категорій, які дають уявлення про зміну місця та ролі людини в соціально-економічних процесах в цілому та праці зокрема є вихідним етапом подальших досліджень щодо управління людськими ресурсами та людським потенціалом в сучасних умовах.

Виходячи з розуміння кадрового та трудового потенціалів, виникає нагальна потреба управління ними, за умови узгодженості не лише із загальними місією та цілями підприємства, а й з потребами носіїв окремих потенціалів – працівників. Такі вимоги до управління на сучасному етапі розвитку ставлять питання щодо соціально відповідального управління кадровим потенціалом підприємств, яке повинно ґрунтуватися на мотивації керованої та керуючої систем до взаємної соціальної відповідальності.

## Перелік використаних джерел

1. Міхов Л. І. Сутність категорії та структурні складові кадрового потенціалу підприємства / Л. І. Міхов // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2014. – № 3. – С. 101-105.
2. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі / С. Е. Сардак // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 12. – С. 132-139.
3. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента : учеб. пособие / Н. И. Кабушкин. – Москва : Новое знание, 2005. – 336 с.
4. Методологічні положення класифікації та аналізу стану економічно активного населення [Електронний ресурс] : наказ Державного комітету статистики України від 19 січня 2011 р. № 12 // Державна служба статистики України : офіційний веб-сайт. – Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/metod\\_polog/metod\\_doc/2011/12/metod.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2011/12/metod.htm). – Станом на 14.01.2016. – Назва з екрана.
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2006. – 559с.
6. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / Т. В. Білорус ; Держ. податкова адмін. України, Нац. академія держ. податкової служби України. – Ірпінь : Національна академія ДПС України, 2007. – 174 с.
7. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 1997. – 607 с.

8. Управление персоналом организации : практикум / под ред д-ра экон. наук, проф. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2001. – 296 с.
9. Шегда А. В. Менеджмент : навч. посібник / А. В. Шегда. – Київ : Знання, КОО, 2002. – 583 с.
10. Кравченко І. М. Аналіз категорії «трудовий потенціал» в контексті категорій «робоча сила», «людський потенціал», «людський капітал» та «трудові ресурси» / І. М. Кравченко // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2012. – Вип. 51. – С. 124-131.
11. Гузенко Г. М. Людський потенціал: сутність та пріоритетні напрямки розвитку в Україні / Г. М. Гузенко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «Економіка». – 2010. – Вип. 10. – С. 30-41.
12. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / В. М. Гриньова, Г. І. Писаревська. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2012. – 228 с.
13. Федорова В. А. Формування та використання кадрового потенціалу національної економіки / В. А. Федорова, Т. В. Карпенко // Проблеми економіки. – 2011. – № 3. – С. 24-28.

© В. В. Смачило, М. В. Корпан

#### **Порядок цитування:**

Смачило В. В. Дефініція категорій, які визначають роль людини в соціально-економічних процесах [Електронний ресурс]: наукова стаття / В. В. Смачило, М. В. Корпан // Траектория науки. – 2016. – № 1 (6). – 0,56 авт. арк. – Режим доступу: <http://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/34>. – Назва з екрана.

## **DEFINITIONS OF THE CATEGORIES THAT DETERMINE THE ROLE OF HUMAN IN SOCIAL AND ECONOMIC PROCESSES**

Smachylo Valentina

*Kharkov National University of Civil Engineering and Architecture,  
Associate Professor of Department of Economics, PhD in Economics, Ukraine*

Korpan Mariya

*Kharkov National University of Civil Engineering and Architecture,  
Bachelor's Degree student specialty «Economics of enterprise», Ukraine*

---

**Abstract.** The priorities of the national economy development indicate the growing role of a person in the economic process of creating added value and capitalization of enterprises that require new approaches to the management process in this area. This requires the definition of basic categories that define the role and place of man in the socio-economic processes and characterise a person in the process of work.

The article defines the basic aspects that must be considered in the study of the categories «staff», «personnel», «human resources», «cadre», «human potential», «cadre potential», «economically active population», «employment potential», «human capital»: evolution of concepts, level of socio-economic development, the presence or potentiality of human resources, the level of research, management paradigm. The essence, differentiation and interrelation of the given categories in the specified areas are justified. The necessity of socially responsible approach to management is underlined.

**Keywords:** human resources, cadre, personnel, cadre potential.

---

© V. Smachylo, M. Korpan

## ОТРАСЛЕВОЕ РАЗВИТИЕ: СОСТОЯНИЕ И ВЕКТОР ДИНАМИКИ (НА ПРИМЕРЕ ПРОМЫШЛЕННОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ)

Климук Владимир Владимирович

*Барановичский государственный университет, старший преподаватель кафедры  
экономики и организации производства, Республика Беларусь*

Бельмач Артем Александрович

*Барановичский государственный университет, соискатель образовательного уровня  
«Бакалавр» специальности «Экономика и организация производства», Республика Беларусь*

---

**Аннотация.** В статье обозначена проблема несопоставимости номинальных и реальных показателей развития отраслей промышленности. Представлены расчеты производных индикаторов и выполнено сопоставление в динамике, страновом сравнении показателей развития отрасли. Выделены факторы воздействия на уровень динамичного развития отрасли. Сделаны выводы относительно рекомендаций по повышению эффективности управления промышленными субъектами хозяйствования.

**Ключевые слова:** промышленность, реальные показатели, корреляция, заработная плата, производительность труда, вектор динамики.

---

### Введение

В современных условиях хозяйствования важно учитывать как прямые, так и косвенные факторы воздействия на развития экономики в целом, отраслей (регионов) в частности. Учет таких факторов, как индекс динамики цен, валютные колебания, темп изменения сравниваемых показателей, позволит отразить наиболее «приближенную» к реальному состоянию систему развития экономики на базе основных и вспомогательных рычагов влияния [1-2]. Наиболее проблемным аспектом в формировании стратегии и тактики развития промышленного предприятия выступает обоснованность и соответствие начисляемой заработной платы, уровня трудовой отдачи работников, достижения запланированной планки объема производства, максимального задействования производственных мощностей, наиболее полного учета индекса изменения цен на покупаемые и реализуемые товары, сопоставления темпов изменения производительности и заработной платы работников, соответствия прогноза динамики валютных курсов, учитываемых на стадиях снабжения и сбыта продукции на отечественных и зарубежных рынках [3-4].

Вышеуказанные обстоятельства обусловили актуальность обозначенной проблемы и выбранного направления исследования, состоящего в оценке уровня реалистичности состояния развития промышленности на базе выбранных показателей, анализе факторов влияния на ее динамику, определении основных направлений тенденции динамики промышленного сектора экономики.

## Результаты исследования

С этой целью представим исходные данные для исследования по Республике Беларусь за 2005-2014 гг. по показателям среднемесячной заработной платы, уровня инфляции, объема промышленного производства, численности работающих, производительности труда (табл. 1).

Таблица 1 – Система показателей развития промышленности [5]

Годы	Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата, руб.	Уровень инфляции, %	Объем производства продукции, млрд.руб.	Численность работающего населения по всем видам деятельности, тыс. чел.	Курс доллара США, руб.
1	2	3	3	4	5
2005	463 741	7,94	77 382	6 106,1	2 152,00
2006	582 166	6,62	94 305	6 107,7	2 140,00
2007	694 045	12,07	115 542	6 109,9	2 150,00
2008	868 169	13,30	157 951	6 108,0	2 200,00
2009	981 584	10,11	156 173	6 081,4	2 863,00
2010	1 217 313	9,93	203 084	6 078,5	3 000,00
2011	1 899 782	108,69	403 297	6 031,4	8 350,00
2012	3 676 083	21,78	712 558	6 030,0	8 570,00
2013	5 061 418	16,47	711 405	5 989,1	9 510,00
2014	6 052 367	16,22	805 054	5 962,9	11 850,00

Рост заработной платы и объема производства в номинальном выражении характеризует эффективную стратегию и тактические действия по развитию отрасли и экономики страны в целом на основе привлечения и максимального использования производственных мощностей, стимулирования работников к повышению производительности труда. Сокращение же численности населения, занятого трудовой деятельностью, может свидетельствовать о неудовлетворенности сокращающейся части трудовых ресурсов фактическим уровнем заработной платы, условиями ведения трудовой деятельности, а также сокращением общей численности населения страны (до 2014 года). Однако реальное состояние данного процесса можно проанализировать на основе учета уровня инфляции, динамики валютного курса (с целью сопоставления с другими странами). Данные представлены в табл. 2.

Сокращение уровня рассматриваемых показателей (реальных относительно номинальных) характеризует тенденцию спада показателя зарплатоотдачи, характеризующей снижение уровня эффекта от вложения дополнительной денежной единицы в направлении оплаты труда работников. По объему производства, заработной плате, производительности труда отмечена тенденция роста на всем анализируемом временном отрезке, что характеризуется оптимально выбранной трудовой политикой

государства, стратегией промышленного развития, повышения конкурентоспособности продукции и отечественных предприятий.

Таблица 2 – Расчеты реальных значений показателей развития промышленности Республики Беларусь в 2005-2014 гг., с учетом уровня инфляции [5]

Годы	Показатели				
	Реальная начисленная среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	Реальный ВВП (в текущих ценах), трлн. руб.	Реальный объём производства продукции, млрд. руб.	Реальная производительность труда, млн. руб. / чел.	Реальная зарплатоотдача, млн. руб.
1	2	3	3	4	5
2005	433,403	60,8104	72319,6	11,84	140,31
2006	549,213	74,7802	88966,9	14,57	136,16
2007	619,683	86,7547	103162,5	16,88	140,00
2008	768,291	114,8591	139779,6	22,88	149,50
2009	892,349	124,9475	141975,5	23,35	140,02
2010	1116,801	150,8955	186315,6	30,65	135,11
2011	913,357	142,8643	193892,8	32,15	156,42
2012	3038,085	438,3103	588890,9	97,66	144,27
2013	4363,291	559,5780	613280,0	102,40	128,25
2014	5217,558	671,0820	694012,0	116,39	128,62

Для сопоставления расчетных показателей с другими странами необходимо привести их значения (данные табл. 2) к единому измерителю. В качестве такового выберем доллар США. Результаты представлены в табл. 3.

Таблица 3 – Расчетные значения реальных значений показателей развития промышленности Республики Беларусь в 2005-2014 гг. в долларовом эквиваленте

Годы	Показатели			
	Реальная начисленная среднемесячная заработная плата, дол. США	Реальный объём производства продукции, млрд. дол. США	Реальная производительность труда, тыс. дол. США / чел.	Реальная зарплатоотдача, тыс. дол. США
1	2	3	3	4
2005	201,40	33,61	5,50	65,20
2006	256,64	41,57	6,81	63,63
2007	288,22	47,98	7,85	65,12
2008	349,22	63,54	10,40	67,95
2009	311,68	49,59	8,16	48,91
2010	372,27	62,11	10,22	45,04
2011	109,38	23,22	3,85	18,73
2012	354,50	68,72	11,40	16,83
2013	458,80	64,49	10,77	13,49
2014	440,30	58,57	9,82	10,85

Выполнение условия «темпа изменения производительности больше темпа изменения заработной платы» реализовано в пред- и послекризисные периоды развития экономики в Беларуси (2006-2007 и 2010-2011 гг. соответственно), что характеризует ориентированность экономики на стимулирование роста производства путем материального поощрения.

На основе проведенного корреляционного анализа (табл. 4) выявлено, что реальный уровень оплаты труда определяется: объемом промышленного производства (на 90,8%) и производительностью труда (на 91,6%).

Таблица 4 – Результаты корреляции реального уровня оплаты труда, объема промышленного производства и производительности труда по Республике Беларусь за 2005-2014 гг.

Показатели	Зарплата	Объем производства	Производительность
Зарплата	1		
Объем производства	0,908511627	1	
Производительность	0,916014037	0,999503198	1

## Выводы

Из выполненных расчетов можно сделать следующие выводы:

1. По показателям промышленности за исследуемый период наблюдается перманентный рост анализируемых показателей реальной заработной платы, производительности, объема производства, что характеризуется высоким уровнем использования производственных мощностей, реализацией новых проектов, нацеленностью на интенсификацию производства.

2. Отставание темпов роста производительности от темпов изменения заработной платы свидетельствует о приоритетности материального поощрения на предприятиях промышленности при достижении целей по наращиванию объемов выпуска, расширению ассортимента продукции.

3. С целью повышения отдачи инвестированных средств на оплату труда, производственные мощности требуется воздействие интенсивных факторов развития (в первую очередь – технико-технологическое совершенство).

## Список использованных источников

1. Латыпова Л. В. Направления политики импортозамещения продукции в Беларуси и насыщение российского рынка с учетом экономических запретов / Л. В. Латыпова, В. В. Климук // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – № 4. – 2014. – С. 146-151.

2. Матвеева Л. Г. Модельный инструментарий межрегионального ресурсного обмена / Л. Г. Матвеева, О. А. Чернова // Вопросы территориального развития. – 2014. – №4 (14). – С. 1-3.

3. Матвеева Л. Г. Оценка эффективности политики импортозамещения в промышленности: методический инструментарий / Л. Г. Матвеева, О. А. Чернова, В. В. Климук // Известия Дальневосточного федерального университета. Экономика и управление. – 2015. - №3 (75). – С. 3-14.

4. Чернова О. А. Системообразующие принципы формирования стратегии инновационного развития региона / О. А. Чернова // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2009. – №10 (116). – С. 46-51.

5. Внешняя торговля Республики Беларусь [за 2015] : статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь ; [редкол. И. В. Медведева и др.]. – Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2015. – 321 с.

© В. В. Климук, А. А. Бельмач

**Порядок цитирования:**

Климук В. В. Отраслевое развитие: состояние и вектор динамики (на примере промышленного сектора экономики) [Электронный ресурс]: научная статья / В. В. Климук, А. А. Бельмач // Траектория науки. – 2016. – № 1 (6). – 0,21 авт. л. – Режим доступа: <http://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/41>. – Загл. с экрана.

**SECTOR DEVELOPMENT: THE STATE AND DYNAMICS OF THE VECTOR  
(FOR EXAMPLE, THE INDUSTRIAL SECTOR)**

Klimuk Vladimir

*Baranivichi State University, Assistant Professor of Department of Economics and Organization of Production, Republic of Belarus*

Belmach Artyom

*Baranivichi State University, Bachelor's Degree student specialty «Economics and Organization of Production», Republic of Belarus*

---

**Abstract.** The article indicates the problem of incompatibility of nominal and real indexes of industries development. Calculations of derived indicators are presented and the correlation of the dynamics, the country comparison of industry development is performed. The factors of influence on the level of the dynamic development of the industry are distinguished. The conclusions regarding the recommendations to improve the effectiveness of management of industrial business entities are made.

**Keywords:** industry, real indicators, correlation, salary productivity, dynamics vector.

---

© V. Klimuk, A. Belmach

## ФОРМИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛЬНОГО БРЕНДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Лунев Александр Николаевич

*Казанский национальный исследовательский технический университет  
имени А. Н. Туполева – КАИ, профессор кафедры технологии машиностроительных  
производств, доктор технических наук, профессор, Россия*

Пугачева Наталья Борисовна

*Казанский государственный архитектурно-строительный университет, профессор  
кафедры производственной безопасности и права, доктор педагогических наук,  
профессор, Россия*

---

**Аннотация.** Актуальность статьи обусловлена повышением конкурентоспособности учреждений профессионального образования на международном и региональных рынках услуг. Подбор управленческих кадров для учреждения профессионального образования, обеспечивающих его конкурентоспособность, становится одной из главных задач, стоящих перед органами управления образованием. В статье раскрыта сущность конкурентоспособности учреждений профессионального образования как его преимущество по отношению к другим аналогичным объектам, характеризующееся умением удовлетворять образовательные потребности населения, за счет предоставления ему соответствующих услуг, актуализировать свою жизнедеятельность в соответствии с комплексным обеспечением. Охарактеризованы этапы формирования персонального бренда руководителя учреждения профессионального образования. Материалы статьи могут быть полезны руководителям учреждений профессионального образования и специалистам органов управления образованием.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность учреждений профессионального образования; персональный бренд руководителя; организационная культура учреждений профессионального образования; этапы формирования персонального бренда; имидж руководителя учреждения профессионального образования.

---

### Введение

В условиях модернизации общества все более актуальной становится проблема конкурентоспособности учреждения профессионального образования. В связи с этим подбор управленческих кадров для учреждения профессионального образования, обеспечивающих его конкурентоспособную деятельность, становится одной из главных задач, стоящих перед органами управления образованием [2]. Цель статьи – охарактеризовать этапы формирования персонального бренда руководителя учреждения профессионального образования.

## Результаты исследования

Под конкурентоспособностью учреждения профессионального образования мы понимаем его преимущество по отношению к другим аналогичным объектам, характеризующееся умением удовлетворять образовательные потребности населения, за счет представления ему соответствующих услуг, актуализировать свою жизнедеятельность в соответствии с комплексным (нормативно-правовым, психолого-педагогическим, информационно-аналитическим, административно-управленческим, материально-техническим и иным) обеспечением [5].

Сегодня, когда социальные технологии быстро копируются и делают процесс конкуренции менее эффективным, конкуренция между учреждениями профессионального образования зачастую переносится в область организационной культуры и брендинга [3]. В учреждениях профессионального образования все больше ценятся творческие, высококвалифицированные сотрудники и руководители [9]. Такие специалисты являются носителями личного бренда. То есть обладают набором нематериальных ценностей и ассоциаций, сфокусированных на марочных атрибутах образовательной услуги и свойственных определенной группе потребителей [4].

До сих пор персональный бренд был почти исключительным атрибутом политиков и представителей шоу-бизнеса, теперь можно говорить о персональном бренде в сфере профессионального образования. Сильным бренд становится, когда есть сообщество потребителей, когда появляется круг людей, разделяющих его ценности [8]. Экспериментальная работа показывает, что в процессе построения персонального бренда для руководителя учреждения профессионального образования главная трудность заключается в психологическом барьере – неспособности позиционировать себя в качестве уникального и сильного бренда, а свою деятельность – в виде товара, при этом брендом может быть любой товар – комплекс услуг, личностные качества, публикации и т.д. [6].

Рассмотрим этапы создания личного бренда руководителя учреждения профессионального образования.

*Первый этап* – позиционирование – т.е. выбор наиболее значимых качеств. Сегодня необходимо, чтобы управленческие кадры отвечали требованиям, предъявляемым менеджментом к современному руководителю, т.е. обладали высоким профессионализмом, компетентностью, самостоятельностью, инициативностью, предприимчивостью, творческим мышлением, готовностью к разумному риску, антикоррупционной направленностью, организаторскими способностями, проявляющимися в адаптационной мобильности, стрессоустойчивости, интеллектуальной и эмоциональной защищенности в проблемных ситуациях, самообладании, трезвости мышления при принятии решений [1].

*Второй этап* – построение имиджа. Имидж руководителя – эмоционально-окрашенный стереотип восприятия его образа в сознании потребителей образовательных услуг, сотрудников, партнеров. При формировании образа руководителя реальные качества тесно переплетаются с теми, которые приписывают ему окружающие [7]. Основными составляющими имиджа являются: внешний облик; использование вербальных и невербальных средств общения; внутреннее соответствие образа профессии – внутреннему «я». Внешний облик помогает человеку привлечь к себе внимание, создать положительный настрой на себя, показаться не только симпатичным человеком, но и прекрасным руководителем, учителем. Руководитель учреждения профессионального образования всем своим внешним обликом должен располагать к себе потребителей образовательных услуг, сотрудников, партнеров. В нем постоянно должны отражаться его внутренний мир. Следует всегда помнить, что окружающие учатся у тех, кто вызывает у них симпатию, правильно одеваться. В манере одеваться проявляется одно из главных правил: красиво выглядеть – значит проявлять уважение к окружающим людям. Это означает, что требования, предъявляемые к внешнему виду человека, помогают и руководителю и педагогам образовательного учреждения улучшить свой профессиональный имидж. Очевидно, что правильный выбор одежды помогает добиться профессионального успеха. Секрет успеха профессионального имиджа напрямую зависит и от того, насколько человеку удастся создать облик, соответствующий ожиданиям других людей [11].

*Третий этап* – упаковочные решения. В личном брендинге – это точки соприкосновения человека с тем, кто его окружает: рабочее пространство (интерьер кабинета); одежда, аксессуары, личные вещи (парфюм, прическа, цветовые сочетания и т.д.), используемые канцелярские принадлежности; коммуникации (речевые особенности, эпистолярная культура, личные визитки, экслибрисы, монограммы, личные бланки и логотип, факсимилье и т.д.); формы контактов (сайт, e-mail, телефон и т.д.).

*Четвертый этап* формирования личного бренда – это построение программы коммуникаций, основанной на диалектическом единстве управления, соуправления и самоуправления.

*Пятый этап* – это предъявление ценностей и мифодизайн. Наличие системы ценностей руководителю необходимо не только для успешного личного позиционирования, но и для формирования команды единомышленников, способной реализовать любые образовательные процессы, а значит, обеспечивать оптимальные условия получения доступного образования и конкурентоспособность образовательного учреждения. Формируя систему ценностей и применяя ее в педагогической практике, руководителю образовательного учреждения необходимо помнить, что, во-первых, ценным может быть только то, в чем люди нуждаются, а во-вторых, чем демократичнее общество, тем шире диапазон ценностей [10].

## Выводы

Управление учреждениями профессионального образования – это не просто опыт, который может приобрести каждый, это новая особая область научного знания, которым необходимо овладеть, и это искусство, требующее природных задатков, особого таланта, лидерских качеств личности. В условиях трансформации современного общества необходимо формирование персонального бренда руководителей учреждений профессионального образования. Это обусловлено тем, что функционирование и развитие учреждений профессионального образования в системе рыночных отношений ставит их в условия конкуренции. И одна из составляющих конкурентоспособности учреждений профессионального образования – персональный бренд их руководителей.

## Перечень использованных источников

1. Лунев А. Н. Научно-методическое обеспечение повышения эффективности антикоррупционной политики в высшей школе [Электронный ресурс] / А. Н. Лунев [и др.] // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=11498>. – Загл. с экрана.

2. Пугачёва Н. Б. Приоритетные задачи высшего профессионального образования в современной теории и практике / Н. Б. Пугачева // Социосфера. – 2011. – № 1. – С. 42-46.

3. Пугачева Н. Б. Форсайт как составляющая управления современным профессиональным образованием / Н. Б. Пугачева // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2010. – № 1 (2). – С. 65-69.

4. Пугачева Н. Б. Направления модернизации кадрового обеспечения общего образования / Н. Б. Пугачева, А. Н. Лунев // Успехи современного естествознания. – 2015. – № 7. – С. 102-106.

5. Пугачева Н. Б. Перспективные направления исследований профессионального образования как общественно значимого блага и достоинства личности [Электронный ресурс] / Н. Б. Пугачева, А. Н. Лунев, Л. З. Стуколова // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 1. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=12232>. – Загл. с экрана.

6. Терентьева И. В. Теоретические методы опытно-экспериментальной работы в педагогике профессионального образования [Электронный ресурс] / И. В. Терентьева, Н. Б. Пугачева, А. Н. Лунев // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-2. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=19912>. – Загл. с экрана.

7. Питерс Т. Человек бренд: 50 верных способов превратиться из рядового сотрудника в бренд оригинальности, преданности и инициативности / Т. Питерс ; [пер. с англ. А. Н. Свирид]. – Москва : Вильямс, 2006. – 233 с.

8. Ферафонтова М. В. Теоретические аспекты бренда / М. В. Ферафонтова // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 12-1 (65-1). – С. 951-953.

9. Хрусталёва Ю. В. Интерпретация бренда личности в социальной психологии: сущностно-содержательные элементы и модели формирования / Ю. В. Хрусталёва // Акмеология. – 2015. – № 4 (56). – С. 136-141.

10. Юферова Е. А. Бренд и потребитель: изменение традиционной парадигмы взаимодействия / Е. А. Юферова, Г. С. Храбров // Маркетинговые коммуникации. – 2015. – № 6. – С. 380-387.

11. Якушина Е. В. Управление брендом как ресурсом. Этапы целеполагания и планирования при создании бренда / Е. В. Якушина // Маркетинговые коммуникации. – 2010. – № 3. – С. 172-181.

© А. Н. Лунев, Н. Б. Пугачева

### **Порядок цитирования:**

Лунев А. Н. Формирование персонального бренда руководителя учреждения профессионального образования [Электронный ресурс]: научная статья / А. Н. Лунев, Н. Б. Пугачева // Траектория науки. – 2016. – № 1 (6). – 0,27 авт. л. – Режим доступа: <http://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/33>. – Загл. с экрана.

## **FORMING PERSONAL BRAND OF THE HEAD OF VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTION**

Lunev Alexander

*Kazan National Research Technical University named after A.N.Tupolev - KAI, Professor of Department of Engineering Production Technology, Doctor of Science (Technical), Professor, Russia*

Pugacheva Natalia

*Kazan State University of Architecture and Engineering, Professor of Department of Occupational Safety and Law, Doctor of Science (Education), Professor, Russia*

---

**Abstract.** The article topicality is conditioned by the increase of competitiveness of professional education institutions at the international and regional markets of services. Selection of management personnel for institutions of vocational education, ensuring its competitiveness, is one of the main challenges facing the education authorities. The article reveals the essence of competitiveness of professional education institutions as its advantage in relation to other similar objects, characterized by the ability to meet the educational needs of the population, by providing it with appropriate services to update its activity in accordance with comprehensive security. The article describes the stages of formation of the personal brand of the head of professional education institution. The article can be useful to managers of professional educational institutions and specialists of education management bodies.

**Keywords:** competitiveness of vocational education institutions, personal brand manager, organizational culture of institutions of vocational education, stages of formation of a personal brand, the image of the head of an institution of professional education.

---

© А. Лунев, Н. Пугачева

## ТЕХНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ НА УРОКАХ КУРСА «ОСНОВЫ РЕЛИГИОЗНОЙ КУЛЬТУРЫ И СВЕТСКОЙ ЭТИКИ»

Уманская Марина Валерьевна

*Нижнетагильский филиал Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования», заведующая кафедрой управления в образовании, кандидат педагогических наук, доцент, Россия*

---

**Аннотация.** Статья носит практико-ориентированный характер, предлагая учителям пример использования технологии развития критического мышления на уроках духовно-нравственной направленности в контексте требований Федеральных государственных образовательных стандартов общего образования.

**Ключевые слова:** урок духовно-нравственной направленности, технология развития критического мышления, модель урока, приемы развития универсальных учебных действий, результаты обучения.

---

### Введение

Духовно-нравственное воспитание определено одним из методологических оснований федеральных государственных образовательных стандартов, что подтверждается и в Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (далее – Стратегии). Главная удача Стратегии, на наш взгляд, – это новый вектор в понимании духовно-нравственного воспитания как приобщения детей к культурному наследию. Это в полной мере обеспечивает и культурологический подход в современном образовании. В таком контексте духовно-нравственное воспитание предстает реальной, а не декларативной социализирующей практикой.

Каждая школа сегодня решает задачу достижения преемственности двух программ: духовно-нравственного воспитания на уровне начального общего и программы воспитания и социализации на уровне основного общего. Стандарт позволяет это делать каждому учреждению своим путем, исходя из имеющихся условий, из контекста школьной жизни, но при этом не снимает сложности достижения личностных результатов на каждом уровне. Именно сложность решения воспитательных задач сегодня, когда перед нами новые вызовы информационной эпохи, заставляет нас искать скрепу, основу, нечто такое, что поможет устоять. И это – система духовно-нравственных ценностей, сложившихся в процессе культурного развития России (они даны в Стратегии). Механизм освоения этой системы и становится сегодня содержанием такой предметной области как Основы духовно-нравственной культуры народов России, реализация которой регули-

руется Письмом Министерства образования и науки России от 25 мая 2015 г. № 08-761 «Об изучении предметных областей: «Основы религиозных культур и светской этики» и «Основы духовно-нравственной культуры народов России». Все это определило актуальность нашего исследования и позволило сформулировать его цель: выявить особенности применения технологий развития критического мышления на уроках курса «Основы религиозной культуры и светской этики».

Дело в том, что в условиях введения Федеральных государственных образовательных стандартов общего образования значительно возрастает роль таких образовательных технологий, которые способствуют достижению личностных, метапредметных и предметных результатов. Технологии развития критического мышления сегодня востребованы и популярны в связи с тем, что позволяют организовать процесс обучения таким образом, чтобы развернуть учащихся лицом к самим себе, заложить основы самообразования и саморазвития. Это происходит благодаря механизму рефлексии, который заложен внутри самой технологии. Особенно актуальным данный психологический механизм становится в условиях тех предметов, на которых обучающийся делает ценностный выбор: «Для того, чтобы ученик начал рефлексировать, необходимо создать такие условия, когда всячески поощряется его выход в рефлексию, обращение его к своему внутреннему миру, своему опыту» [6, с. 9].

Феномен рефлексии в образовательной деятельности современной школы – это уникальное средство развития самообразования обучающихся. Ученые Ж. Пиаже, Л. С. Выготский в своих исследованиях показали, что рефлексия составляет основу саморегуляции деятельности личности в учебно-познавательной деятельности. Технология развития критического мышления – это технология, способная усиливать рефлексивные механизмы. Ее разработкой с 1997 года на Западе занимались Ч. Темпл, К. Меррит, Д. Стилл. В России большой вклад в ее методическое описание внесли Ю. Н. Кулюткин, С. И. Заир-Бек, Н. В. Богатенкова, И. О. Загашев, Е. В. Иваньшина, Е. А. Трифонова, И. В. Муштавинская и др.

### **Результаты исследования**

Главная цель данной образовательной технологии – развитие интеллектуальных умений учащихся, необходимых не только в учебе, но и обычной жизни (умение принимать взвешенные решения, работать с информацией, анализировать различные стороны явлений и др.). В условиях реализации Федеральных государственных образовательных стандартов общего образования данная технология позволяет обучающимся перейти от репродуктивного уровня усвоения знаний на продуктивный, когда знание не дается в готовом виде, а добывается в ходе урока: «Критическое мышление – открытое рефлексивное оценочное мышление. ... Развитие навыков критического мышления позволяет найти свой собственный образовательный

маршрут как при изучении отдельных тем, решении отдельных вопросов, так и для решения задач образования в целом: развитие способности к само-реализации и дальнейшему самообразованию» [4, с. 16].

Напомним, что базовая модель технологии развития критического мышления (ТРКМ) состоит из трех стадий: вызов, реализация смысла (осмысление), размышление (рефлексия). На стадии вызова учащиеся актуализируют имеющиеся знания и смыслы в связи с изучаемым материалом. Здесь же пробуждается познавательный интерес к изучаемому материалу, с помощью учителя определяется направление в изучении темы.

Цель второй стадии заключается в создании ситуации преодоления: учитель (ученик) сознательно ставит себе или партнеру задачу, решение которой потребует определенных усилий. Ситуация требует осознанного участия в процессе познавательной деятельности, принятия ответственности за собственные действия, т. е. формирует реальную субъективную позицию в учении и обучении.

Наконец, на завершающей стадии возникают условия для гибкого конструирования информации, учебного материала, что развивает креативность восприятия, – именно поэтому данный этап называют сотворчество. Основное его содержание: осмысление результатов работы, их оценка и диагностика, соучастие учеников в определении домашнего задания.

Представим модель разработки урока по теме «Милосердие и сострадания» модуля «Основы православной культуры» с применением технологий развития критического мышления. Урок проводится в четвертом классе, по учебному плану это 12 урок, на изучение темы отводится 1 час. Учащиеся уже знакомы с заповедями, основными понятиями православной культуры: проповедь Христа, Библия, Евангелие, совесть, раскаяние, молитва и др. Учащиеся могут осознавать и принимать следующие базовые ценности: «добро», «терпение», «родина», «природа», «семья»; оценивать жизненные ситуации и поступки людей с точки зрения общечеловеческих норм; оценивать поступки реальных лиц, героев произведений, высказывания известных личностей; понимать значение нравственности, веры и религии в жизни человека и общества.

В необходимый перечень компетенций учителя для проведения данного урока входят следующие: представление о сущности христианской картины мира, православной культуры и мировоззрения; знание структуры и функций религиозной культуры и светской этики, их истории и особенностей современного развития; знание сакральных и канонических текстов, а также апокрифической литературы, истории их появления, способов их фиксации, интерпретации и толкований; знание основного содержания православного вероучения, знакомство с классическими вероучительными текстами их научными комментариями; понимание основных религиозно-эстетических категорий православия, сходства и различия религиозного и художественного освоения действительности, особенностей религиозного, церковного и культового искусства; знание содер-

жания принципа свободы совести и вероисповедания, знакомство с положениями Конституции РФ, правовых документов России, международно-правовых документов по вопросам названных свобод; знание законодательных основ в области образования в РФ.

Исходя из того, что цель – это планируемый результат урока, благодаря которому возникают приращения в знаниях обучающихся, формулируется цель урока – способствовать осознанию учащимися христианского понимания такого явления как «милосердие» т. е. показать (вскрыть в ходе урока) взаимосвязь понятий «милосердие», «ближний», «сострадание». Цели можно достичь с помощью ряда задач: познакомить с этимологией и смыслом слова «милосердие», научить понимать христианское значение слова «ближний» (обучающая задача); осознать суть христианского отношения к ближнему и побудить к такому отношению учащихся (развивающая задача); усвоить, что дела милосердия в большей степени изменяют к лучшему того, кто их совершает, чем тех, в отношении кого они делаются (воспитывающая задача).

Данный урок будет способствовать достижению следующих результатов:

1. Личностные результаты: развитие этических чувств, доброжелательности и эмоционально-нравственной отзывчивости, понимания и сопереживания чувствам других людей; развитие самостоятельности и личной ответственности за свои поступки на основе представлений о нравственных нормах.

2. Метапредметные результаты: овладение мыслительными действиями сравнения, анализа, синтеза, обобщения, классификации по родовидовым признакам, установления аналогий и причинно-следственных связей, построения рассуждений, отнесения к известным понятиям; овладение навыками смыслового чтения текстов различных стилей и жанров в соответствии с целями и задачами; готовность слушать собеседника и вести диалог; готовность конструктивно разрешать конфликты посредством учета интересов сторон и сотрудничества; определять цель и смыслы выполнения заданий.

3. Предметные: знакомство с основной нормой православной культуры о необходимости оказания помощи тем, кто в ней нуждается; готовность к нравственному самосовершенствованию, духовному саморазвитию через знакомство с понятиями милосердия, ближний, сострадания.

Возможными рисками при проведении данного урока могут оказаться следующие: отсутствие милосердия как качества личности у самого педагога; понимание учащимися милостыни как возможности откупиться от грехов; отсутствие подобных примеров в семейной традиции воспитания.

Педагогический инструментарий урока составляют ТРКМ, интерактивная работа на основе анализа иллюстративного материала, этическая беседа. Набор наглядности и дидактического материала на уроке представлен: коптской иконой как выражением детской непосредственности

восприятия христианского вероучения (рис. 1); фотографией нашего времени для создания контраста и демонстрации актуальности данной темы в наши дни (рис. 1); раздаточный материал для организации интерактивной работы.



Рисунок 1 – Иллюстративный материал урока

На стадии вызова мы предлагаем обучающимся такой прием ТРКМ как «Выглядит, как ... Звучит, как ... » [2, с. 29]. Как заявляют авторы, именно этот прием способствует усвоению понятий урока через таблицу, в которую учащимся предлагается записать возникающие у них ассоциации в связи с понятиями «милосердие», «сострадание» (табл. 1):

Таблица 1 – Пример оформления приема

Выглядит, как...	Звучит, как...
сердце	Колокольчик (колокола, звон)
душа	песня
мягкое (теплое) и др.	колыбельная

Далее организуем интерактивную работу над коптской иконой. Класс делим на три подгруппы, каждая из которых выполняет задание и оформляет его результаты с помощью приема ТРКМ «Кластер» или «Грозди» как графического приема систематизации информации:

1. Сюжет. Как вы думаете, что произошло с этим человеком? Кто и зачем помогает ему?

2. Чувства. Опишите чувства, которые испытывают герои картины и чувства, которые испытываете вы, глядя на нее? (рис. 2).

3. Цвет, композиция, детали. Какой цвет преобладает и почему? Что находится на переднем и на задних планах картины? Какие детали привлекли ваше внимание, о чем они говорят?

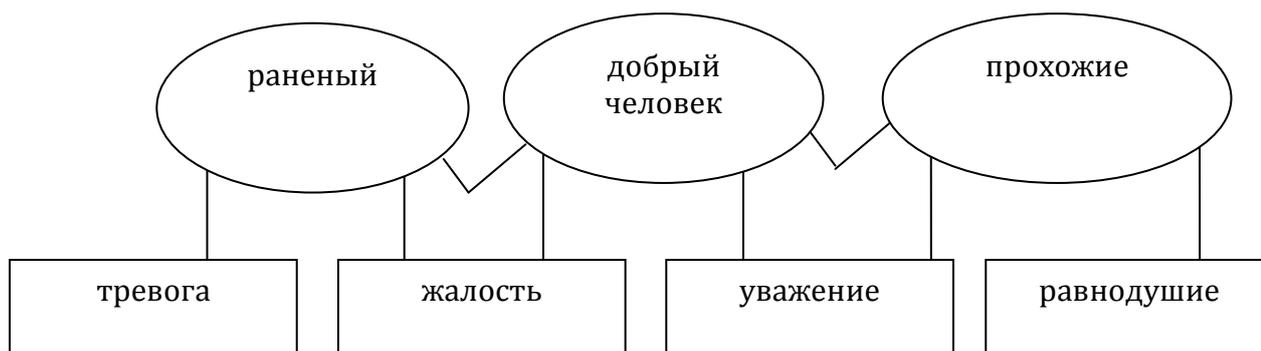


Рисунок 2 – Пример оформления «Кластера» второй группы

Вторая часть реализации смысла заключается в работе над притчей «О милосердном самарянине».

Первый вариант работы предполагает организацию этической беседы после прочтения притчи, второй вариант – это использование стратегии «Идеал» Дж. Брэмсфорда (табл. 2), адаптированную для работы с художественными текстами [6, с. 64].

Таблица 2 – стратегия «Идеал» Дж. Брэмсфорда, адаптированная для работы с художественными текстами

Какую главную проблему должны решить герои?	Какой важной информацией снабдил вас автор?
Что еще вы знаете, что помогло бы решить проблему? Что еще нужно знать героям?	Каковы три главных способа решения проблемы?
Какой из выбранных Вами способов наилучший? Почему?	

В помощь учителям приведем педагогическое толкование священника Константина Пархоменко о главных смыслах этой притчи: «Итак, самый первый и важный смысл притчи в том, что ближним является всякий человек, оказавшийся рядом. К каждому ты должен проявлять любовь и заботу. Есть и другие смыслы. Например, для израненного человека было откровением, что руку помощи ему протянул самарянин. Этот несчастный открыл для себя ту истину, что твоим другом может оказаться враг. Притча ненавязчиво подводит нас именно к этой идее: люди на самом деле сложнее и... прекрасней, чем мы обычно думаем. Меняй свое представление о людях! И разве жизнь наша, когда помощь приходила от совершенно неожиданных людей, не учит нас тому же?»

Еще один смысл притчи, о котором мы тоже не должны забывать: внешнее благочестие и религиозность отнюдь не спасают человека от нравственной нищеты и не гарантируют способность любить. Скольких мы видели внешне благочестивых людей, а то и служителей Церкви, в которых было мало любви, мало сострадания. ... Этой притчей Христос напо-

минает, что религия без любви – не имеет смысла. Богу не нужны наши посты, коленопреклонения, вычитывания длинных молитвословий, если мы не будем замечать человека, оказавшегося рядом с нами и нуждающегося в помощи» [5].

Учащимся в ходе работы над смыслами притчи можно предложить задания базового и повышенного уровня, например: «Как вы понимаете выражение «Христа ради»? Наблюдали ли вы поступки милосердия в своей семье?» (базовый уровень) и «Знаете ли вы какие-нибудь притчи или стихи (рассказы), герои которых проявляют милосердие по отношению друг к другу?», «Как научиться милосердию? (повышенный уровень). Работу над притчей можно организовать с помощью приема «Дерево предсказаний» Дж. Белланка, когда строятся предположения по поводу развития сюжетной линии. В целом, работа с притчей – это реализация интерактивных форм, это диалогичность позиций, это возможность творчества и развития как учителя, так и обучающихся. Андрей Елисов, учитель истории, автор книги «Притчи на каждый урок» подчеркивает воспитательное значение этого жанра: «Особенность действия притчи в условиях учебного процесса заключается в том, что ее лаконичность и краткость, наряду с образностью лучше всего воздействует на ум, сердце и волю ученика. С одной стороны, притча усиливает интерес к религиозному источнику, из которого она взята, с другой стороны, она заставляет работать духовно, воздействуя на чувства, стимулируя нравственный выбор ученика» [1]. Психолого-педагогическое значение притч заключается также в том, что они позволяют осудить не человека, но порок, предлагают мыслительную деятельность над самыми сложными вопросами бытия, при этом притчи остаются в памяти надолго и удобны для восприятия.

Н. В. Логинова приводит следующие способы использования притч в учебном процессе: обсуждение основной идеи и смысла притчи; ответы на вопросы; формулировка вопросов обучающимися; обдумывание названия притчи; притча без окончания (обсуждение, чем она могла бы закончиться); выделение ключевых слов-понятий, с последующим комментированием; анализ текстового документа (в том числе анализ символов, структуры, понятийного аппарата, исторического контекста); инсценировка притчи; подбор пословиц, поговорок, загадок, сравнение с басней; найти или предложить вставить пропущенные слова; рассмотреть притчу с ролевой позиции (представителя определенной исторической эпохи, культуры, религиозной конфессии, профессии, социальной роли и т.п.); сравнение нескольких притч (притчи разных культур) с одинаковыми ценностями; определение ценностей, которые отражает притча и др. [3, с. 28].

На стадии рефлексии предлагаются следующие приемы ТРКМ: «Синквейн», «Письмо самому себе». Можно использовать кольцевую композицию урока и сопоставить фотографию и коптскую икону. Предлагаем следующий методический алгоритм подготовки разговора на уроке с учащи-

мися, для этого проанализируйте одну из выбранных Вами сюжетных иллюстраций по следующему плану:

1. Какое место занимает выбранный Вами эпизод в теме урока? Несет вспомогательную функцию. Помогает перенести исторический фон картины в наши дни, напоминая о вечных истинах, которые актуальны в любой период времени. Работа с иллюстрацией предполагается в заключительной части урока.

2. На чем акцентирует внимание, что подчеркивает художник в выбранной сцене? Фотограф подчеркивает ритм современной жизни (бегущие прохожие как «серая масса»). Нет акцента на лица, на индивидуальность, на личность даже девушки, которая подает милостыню, она выделена через деталь – яркую сумку. Просящий символизирует остановку, отсутствие динамики, эмоций, он словно равнодушен к своей участи, что является характерной чертой нашего времени.

3. Какие цвета, технику рисунка, игру светотени, композиционные приемы использует художник и почему? Добавим, что фотография ярко характеризует нашу действительность, безликость подчеркивается серым цветом, что создает контраст с иллюстрацией, которая предлагается учащимся для анализа в начале урока. Тоннель символизирует круговорот людского равнодушия, каждый словно замкнут на своих бытовых делах, и некогда подумать о душе и о вечности.

4. Охарактеризуйте эмоциональный настрой иллюстрации и впечатление, которое она производит. Изображение заставляет как бы остановиться и подумать, о том, как бы я поступил на месте этих прохожих? Кто же я: просто прохожий, не замечающий ничего вокруг, или человек, готовый проявить милосердие к другому человеку. Могу ли я оказаться когда-нибудь на месте просящего милостыню? Что буду испытывать я на его месте?

5. Уделяет ли художник особое внимание каким-либо деталям? Какую роль они играют? Одна из деталей (почти пустая тарелка просящего) занимает на фото центральное место, символизируя безразличие большинства людей к участи ближнего своего.

Диагностику работы учащихся на уроке можно проводить, используя следующие методические рекомендации:

1. Совершенствуется умение ценить и принимать следующие базовые ценности: «добро», «терпение», «родина», «природа», «семья».

2. Развивается умение оценивать жизненные ситуации и поступки людей с точки зрения общечеловеческих норм.

3. Формируется умение анализировать нравственную сторону своих поступков и поступков других людей.

4. Способ оценивания результатов: наблюдение, анализ ответов учащихся в ходе этической беседы, анализ результатов групповой работы.

При оценке ответа ученика надо руководствоваться следующими критериями, учитывать:

- полноту и правильность ответа;
- степень осознанности, понимания изученного;
- языковое оформление ответа.

К критериям достижения планируемых результатов относятся: знание этимологии и смысла слова «милосердие»; умение понимать христианское значение слова «ближний»; способность осознать суть христианского отношения к ближнему и побудить к такому отношению самого себя.

Технологии развития критического мышления, применяемые на уроке, способствуют формированию и развитию универсальных учебных действий (УУД) [4]:

1. Используя прием «Выглядит, как... Звучит, как...», учащиеся смогут научиться работать с метафорами, иносказаниями, аллегориями, которые очень важны при постижении духовно-нравственных понятий, научатся понимать переносный смысл выражений, понимать и употреблять обороты речи, построенные на скрытом уподоблении, образном сближении слов; давать определения понятиям. Данная работа будет способствовать формированию познавательных универсальных учебных действий.

Используя прием «Кластер», мы развиваем регулятивные и познавательные универсальные учебные действия, при этом ученик научится: адекватно самостоятельно оценивать правильность выполнения действия и вносить необходимые коррективы в исполнение как в конце действия, так и по ходу его реализации; осуществлять сравнение и классификацию, самостоятельно выбирая основания и критерии для указанных логических операций; объяснять явления, процессы, связи и отношения, выявляемые в ходе исследования; структурировать тексты, включая умение выделять главное и второстепенное, главную идею текста, выстраивать последовательность описываемых событий.

2. Стратегия «Идеал» позволяет формировать познавательные и коммуникативные универсальные учебные действия, при этом учащиеся получают возможность научиться: строить логическое рассуждение, включающее установление причинно-следственных связей; объяснять явления, процессы, связи и отношения, выявляемые в ходе работы; ставить проблему, аргументировать ее актуальность; умение вести диалог на основе равноправных отношений и взаимного уважения и принятия; уметь конструктивно разрешать конфликты.

3. «Дерево предсказаний» как прием позволяет формировать познавательные, регулятивные и коммуникативные универсальные учебные действия: учитывать разные мнения и стремиться к координации различных позиций в сотрудничестве; устанавливать и сравнивать разные точки зрения, прежде чем принимать решение и делать выбор; устанавливать причинно-следственные связи; прогнозировать будущие события и развитие процессов.

4. «Синквейн» как прием актуализирует личностные, регулятивные, познавательные универсальные учебные действия, например, адекватно использовать речевые средства для решения различных коммуникативных задач, развитию способностей к анализу, обобщению и целостному восприятию темы при письме; эмпатии как осознанного и сопереживания чувствам других, выражающейся в поступках, направленных на помощь.

Очевидно, что из всего многообразия приемов технологий развития критического мышления, при планировании уроков духовно-нравственной направленности, важно выбирать те, которые способствуют достижению результатов соответствующей предметной области, указанных в Федеральных государственных образовательных стандартах общего образования.

## **Выводы**

Применение данной технологии позволит педагогам формировать метакогнитивные компетенции учащихся, так как их формирование заложено в самом подходе к оценке метафизических явлений на уроках курса «Основы религиозной культуры и светской этики»: «Важным является то, что учащиеся при решении образовательных задач сами формируют метакогнитивные умения и пользуются ими, тем самым развивается способность к самообразованию» [4, с. 19]. В ходе урока открывается уникальная возможность сохранить такую его структуру, которая, по мнению психологов и педагогов (В. В. Давыдова, Л. С. Выготского и др.), соответствует этапам восприятия информации обучающимися: сначала надо настроиться, вспомнить, что тебе известно по этой теме, затем познакомиться с новой информацией, потом подумать, для чего тебе понадобятся полученные знания, и как ты их сможешь применить.

## **Перечень использованных источников**

1. Елисов А. В. Духовно-нравственный потенциал притчи на уроках «Религии России» [Электронный ресурс] / А. В. Елисов // Притча Елисова А. В. : [сайт персоналии]. – Режим доступа: [http://pritcha-elisova.ucoz.ru/Books/vvedenie\\_v\\_pritchu.doc](http://pritcha-elisova.ucoz.ru/Books/vvedenie_v_pritchu.doc). – По состоянию на 15.01.2016. – Загл. с экрана.

2. Заир-Бек С. И. Развитие критического мышления на уроке : пособие для учителей общеобразовательных учреждений / С. И. Заир-Бек, И. В. Муштавинская. – 2-е изд., дораб. – Москва : Просвещение, 2011. – 223 с.

3. Логинова Н. В. Основы религиозных культур и светской этики : метод. пособие / [сост. Н. В. Логинова]. – Кострома : КОИРО, 2013. – 140 с.

4. Муштавинская И. В. Технология развития критического мышления на уроке и в системе подготовки учителя : учеб.-метод. пособие / И. В. Муштавинская. – Санкт-Петербург : КАРО, 2014. – 144 с.

5. Золото евангельской мудрости: о милосердном самарянине [Электронный ресурс] : притча / К. Пархоменко // Азбука веры : ведущий православный интернет-портал. – Режим доступа: <http://azbyka.ru/forum/xfablog-entry/zoloto-evangelskoj-mudrosti-o-miloserdnom-samarjanine.1101>. – По состоянию на 15.01.2016. – Загл. с экрана.

6. Современные педагогические технологии основной школы в условиях ФГОС / [О. Б. Даутова и др. ; отв. ред. М. О. Вайполина]. – Санкт-Петербург : КАРО, 2014. – 176 с.

© М. В. Уманская

**Порядок цитирования:**

Уманская М. В. Технология развития критического мышления на уроках курса «Основы религиозной культуры и светской этики» [Электронный ресурс] : научная статья / М. В. Уманская // Траектория науки. – 2016. – № 1 (6). – 0,59 авт. л. – Режим доступа: <http://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/38>. – Загл. с экрана.

**Technology of critical thinking development at the lessons of the course  
«The fundamentals of religious culture and secular ethics»**

Umansky Marina

*Nizhny Tagil branch State Autonomous Educational Institution Additional Professional Education «Institute of education development», Head of Department of Management in Education, PhD in Pedagogic Science, Associate Professor, Russia*

---

**Abstract.** The article is practice-oriented, offering teachers an example of the use of technology of critical thinking development at the lessons of spiritual and moral orientation in the context of the requirements of the state educational standards.

**Keywords:** a lesson of spiritual and moral orientation, the technology of critical thinking development, model lessons, methods of development of universal educational activities, learning outcomes.

---

© М. Umansky

## ОСНОВНЫЕ ДИДАКТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ПРИ ИЗУЧЕНИИ МАТЕМАТИЧЕСКИХ ПОНЯТИЙ

Тестов Владимир Афанасьевич

*Вологодский государственный университет, профессор кафедры математики и методики преподавания математики, доктор педагогических наук, профессор, Россия*

---

**Аннотация.** В последнее время в математическом образовании обострилась проблема понимания при изучении основных математических понятий. Это во многом связано с тем, что стиль мышления школьников и студентов в силу интенсивного использования сетевого пространства становится образно-эмоциональным, все меньше тяготеет к абстрактным построениям, для них все более характерно фрагментарно-клиповое сознание.

В статье раскрыты те дидактические принципы, которые следует использовать при изучении математических понятий, и которые будут способствовать достижению понимания.

**Ключевые слова:** проблема понимания, принцип генерализации знаний, принцип поэтапности формирования знаний, понятие группы.

---

### Введение

В настоящее время в математическом образовании основной проблемой является низкая учебная мотивация обучающихся, которая связана, прежде всего, с тем, что в процессе обучения не достигается понимание основных математических понятий. Проблема понимания обострилась в современных условиях, когда происходит интенсивное расширение сетевого образовательного пространства. Молодые люди развиваются в динамичной информационной среде, быстро осваивают новые информационные и коммуникационные средства и технологии для решения задач своей жизнедеятельности. Однако, они привыкают рассматривать эти средства и технологии чаще только как инструменты общения, развлечения, релаксации. Стиль мышления сегодняшних школьников и студентов за счет их постоянного общения в сети с масс-медиа становится образно-эмоциональным и все меньше тяготеет к абстрактным построениям, что идет вразрез с привычным вербальным стилем изложения учебного материала и со сложившимися принципами и методами усвоения содержания образования.

Трансформация личности в сетевом пространстве становится все более заметной. Философы даже ввели новое понятие «сетевая личность». У такой личности нарушается целостность знания, для людей все больше характерно фрагментарно-клиповое сознание, они перестают чувствовать необходимость воссоздания целостной картины мира. Отдельные фрагменты знаний, почерпнутые из Интернета, создают людям иллюзию пре-

бывания на переднем крае науки и техники, определяют мозаичное мировоззрение личности. Во многих случаях изучаемый конкретный материал не складывается в систему знаний; математический багаж значительной части выпускников средних школ состоит из большего или меньшего числа слабо связанных между собой догматически усвоенных сведений, будучи не в состоянии самостоятельно ее структурировать и осмыслить. Представление о математике как о единой науке со своим предметом и методом у них отсутствует. Поэтому очень важно выделить те дидактические принципы, соблюдение которых в методике обучения математике поможет решить проблему понимания, обеспечить целостность и единство в обучении математике, сформировать научное представление о математике, ее методах.

### **Результаты исследования**

Хотя в дидактике ряд основных принципов построения обучения известен еще со времен Я. А. Коменского, однако в связи с изменениями в обществе некоторые из этих принципов выходят на передний край, а другие, наоборот, теряют свое былое значение.

В частности, в условиях сетевого обучения потерял свое значение принцип систематичности изложения материала. Добиться строгой последовательности, линейности в образовательном процессе уже не удается. Процесс восприятия учеником нового материала в подобных условиях становится, как правило, нелинейным. Сядя за компьютер, он, не задумываясь, перескакивает с одного на другое, погружается в еще незнакомые области знаний либо возвращается к уже забытому или по каким-то причинам пропущенному материалу. Требование поступательного, последовательного процесса познания, когда все новое основывалось бы на предыдущем, «понятном» и «объясненном», устаревает, становится несвоевременным. Когда человек осознает, что он что-то не понимает, и начинает искать сам нужную информацию или задавать учителю вопросы, происходит важнейший акт самообразования.

В новой системе обучения и воспитания следует, в первую очередь, отказаться от строгой упорядоченности классических подходов к образованию; ее методологической основой должна стать теория беспорядочности, хаоса, когда в учебный процесс вводится фактор творческой непредсказуемости, а главные усилия педагогов направляются на создание мощной креативной среды, где каждый обучающийся наделяется правом выбирать и самостоятельно конструировать свою образовательную траекторию [11].

Преодолеть разобщенность различных математических дисциплин, изолированность отдельных тем и разделов, обеспечить целостность и единство в обучении математике возможно лишь на основе выделения в ней наиболее существенных, основных стержней. Такими стержнями в ма-

тематике, как отмечали А. Н. Колмогоров [4] и другие крупнейшие ученые, являются математические структуры, которые подразделяются, согласно Н. Бурбаки, на алгебраические, порядковые и топологические [2, с. 245-249]. Поэтому одним из определяющих принципов построения любого математического курса является принцип генерализации знаний, который означает, что начинать построение курса надо с выделения основных структур и понятий и организовывать материал обучения в порядке логического развертывания этих структур и понятий по мере их конкретизаций в систему математической науки. Изучение конкретных математических структур должно осуществляться таким образом, чтобы в первую очередь выявлялись наиболее их общие, фундаментальные свойства; для этого начинать ознакомление с главного, с общего, не с элементов, а со структуры.

Используя этот принцип, можно сформировать не только отдельные знания, отдельные качества какого-либо вида мышления, но и всю его структуру, раскрыть внутренние связи и отношения фундаментальных понятий, показать их проявления на конкретных фактах и явлениях действительности. Фактически это положение содержалось еще в учении Я. А. Коменского [5], согласно которому в обучении, с самого его начала, в ум ребенка должны быть вложены некоторые фундаментальные, базовые «корневые и ствольные» общенаучные основания. Это значит, что расположение изучаемого материала должно быть таково, чтобы все последующее вытекало из предыдущего, было его развитием, а не представляло бы собой совсем нового знания.

Генерализация знаний позволяет обеспечить и лучшее понимание, поскольку порождает структуру, которая значительно сильнее взаимодействует с новыми знаниями, чем отдельные факты. А чем больше разных связей новых знаний с уже имеющимися в долговременной памяти может быть установлено, тем глубже и шире понимание нового материала, тем лучше он усваивается [10].

Генерализация знаний позволяет из основных понятий как на стержнях построить скелет математики. Об этом писал еще Ф. Клейн: «чисто логические концепции должны составить, так сказать, жесткий скелет организма математики, сообщающий ей устойчивость и достоверность» [3, с. 33]. Этот скелет в качестве связующих стержневых понятий, изучаемых на протяжении всего курса математики и тесно взаимосвязанных, и должны составить математические структуры.

Но, как показывает опыт, изучение основных математических структур при традиционном изложении с трудом дается и школьникам, и студентам. Должна присутствовать достаточная пропедевтика ведущих понятий с учетом возрастных особенностей учащихся. Такие обобщающие и объединяющие понятия, как функция, группа, величина, число могут появляться в обучении не как исходные пункты, а как итоги изучения, подводимые по мере накопления фактов и закономерностей, дающих повод к соответствующим обобщениям.

В процессе обучения количественные изменения в мышлении и в других личностных качествах учащихся происходят постоянно, а качественные – скачкообразно, в определенные периоды, поэтому выделение фаз, ступеней развития является необходимым условием правильного подхода к отбору содержания обучения, построения его по принципу «спирали». Весь опыт обучения математике показывает существенные преимущества спиральной структуры знаний, когда материал располагается в виде разворачивающейся спирали, причем каждый виток спирали (цикл) образует внутренне целостную тему [12].

Ступени в таком последовательно-повышаемом содержательном познании, соотнесенные с уровнями восприятия учебной информации, в дидактике обычно называются уровнями обучения или уровнями усвоения. Разными авторами (В. П. Беспалько [1], И. Я. Лернер [6], М. Н. Скаткин [8] и др.) предложено рассматривать различные такие уровни.

Но, по-видимому, более правильно говорить не об уровнях обучения, а о некоторых ступенях интеллектуального уровня учащихся в процессе обучения – уровнях научного познания. Конструктивно эти уровни скорее могут быть представлены спиральными связными ступенями, чем разорванными параллельными ступенями. Подчинение и связь этих уровней характеризуется мерой последовательного продвижения в приобретении знаний и в оперировании более высокими формами и инструментом научного познания.

Таким образом, другим важнейшим принципом построения математических курсов является принцип поэтапности формирования знаний (принцип фундирования). В соответствии с этим принципом процесс обучения следует рассматривать как многоуровневую систему с обязательной опорой на нижележащие, более конкретные уровни научного познания. Без такой опоры обучение может стать формальным, дающим знание без понимания [13].

Взгляды о необходимости выделения последовательных этапов в формировании понятий о математических структурах среди математиков-педагогов широко распространены. Еще Ф. Клейн в своих лекциях для учителей отмечал необходимость предварительных этапов в изучении основных математических понятий: «Мы должны приспособляться к природным склонностям юношей, медленно вести их к высшим вопросам и лишь в заключение ознакомить их с абстрактными идеями; преподавание должно идти по тому же самому пути, по которому все человечество, начиная со своего наивного первобытного состояния, дошло до вершин современного знания. ... Как медленно возникали все математические идеи, как они почти всегда всплывали сперва, скорее, в виде догадки и лишь после долгого развития приобретали неподвижную выкристаллизованную форму систематического изложения» [3].

По мнению А. Н. Колмогорова, обучение математике должно состоять из нескольких ступеней, что он обосновывал тяготением психологических установок учащихся к дискретности и тем, «естественный порядок наращивания знаний и умений всегда имеет характер «развития по спирали». Принцип «линейного» построения многолетнего курса, в частности математики, по его мнению, лишен ясного содержания. Однако логика науки не требует, чтобы «спираль» обязательно разбивалась на отдельные «витки» [4].

В качестве примера использования в обучении принципов генерализации и поэтапности рассмотрим процесс формирования в обучении понятия такой математической структуры, как группа. Первым этапом в этом процессе можно считать еще дошкольный возраст, когда дети знакомятся с алгебраическими операциями (сложения и вычитания), которые проводятся непосредственно над множествами предметов.

Дальше этот процесс продолжается в школе. Можно сказать, что весь курс школьной математики пронизан идеей группы. Знакомство учащихся с понятием группы начинается по сути дела, уже в 1-5 классах. В этот период в школе алгебраические операции производятся уже над числами. Теоретико-числовой материал является в школьной математике наиболее благодатным материалом для формирования понятия об алгебраических структурах. Целое число, сложение целых чисел, введение нуля, нахождение для каждого числа ему противоположного, изучение законов действий – все это, по существу, этапы в формировании понятия об основных алгебраических структурах (группах, кольцах, полях).

В последующих классах школы учащиеся сталкиваются с вопросами, которые способствуют расширению знаний такого характера. В курсе алгебры осуществляется переход от конкретных чисел, выражаемых цифрами, к абстрактным буквенным выражениям, обозначающим конкретные числа лишь при определенном истолковании букв. Алгебраические операции производятся уже не только над числами, но и над объектами другой природы (многочленами, векторами). Учащиеся начинают осознавать универсальность некоторых свойств алгебраических операций.

Особенно важным для осознания идеи группы является изучение геометрических преобразований и понятий композиции преобразований и обратного преобразования. Однако, последние два понятия не отражены в ныне действующей школьной программе (о последовательном выполнении движений и об обратном преобразовании лишь вскользь упоминается в учебнике А. В. Погорелова [7]).

В элективных и факультативных курсах целесообразно рассмотреть группы самосовмещений некоторых геометрических фигур, группы вращений, орнаментов, бордюров, паркетов и различные приложения теории групп в кристаллографии, химии и т.д. Эти темы, где приходится знакомиться с математической постановкой практических задач, вызывают у учащихся наибольший интерес.

При знакомстве в вузе с понятием группы в общем виде необходимо опираться на ранее полученные знания, которые выступают структурообразующим фактором в системе математической подготовки студентов, что позволяет надлежащим образом решить проблему преемственности между школьной и вузовской математикой. В частности, на школьные знания следует опираться при рассмотрении такого важнейшего примера, как аддитивная группа целых чисел. Значение этого примера вытекает из того факта, что этой группе изоморфна любая бесконечная циклическая группа [9].

В большинстве педвузов программа предусматривает введение понятия группы в начале курса, что позволяет значительно повысить теоретический уровень изложения алгебраических и других математических курсов. Однако зачастую первокурсники не осознают роли аксиом в математическом определении, неточно представляют его схему. Следует признать, что необходим предварительный этап формирования понятия группы, роль которого сводится к четкому описанию математического определения и ряда вспомогательных понятий (отображения, алгебраической операции).

Вводить понятие группы, имея только примеры числовых групп, представляется нецелесообразным. Числовые группы все бесконечные и абелевы, и у студентов может возникнуть неправильное первое представление о группах. Поэтому предварительно полезно изучить хотя бы подстановки, умножение подстановок и свойства этой операции. Группы подстановок дают значительно более полное представление о группе. Эти группы являются конечными и некоммутативными. Кроме того, это так называемый модельный пример, поскольку любая конечная группа изоморфна некоторой группе подстановок.

На первом же курсе следует также хорошо изучить группу корней  $n$ -й степени из единицы, первообразные корни, их свойства. Эта группа тоже является модельным примером, поскольку любая конечная циклическая группа порядка изоморфна группе корней  $n$ -й степени из единицы.

Очень полезным примером является группа симметрий ромба (четвертная группа Клейна), поскольку это наиболее простая группа, не являющаяся циклической. Такие наглядные модели групп более конструктивны и наглядны, более доступны, чем само абстрактное понятие группы. Наглядные модели возбуждают интуицию, способны предвосхитить общий результат и даже его доказательство. Они на первых этапах обучения могут выступать заменителями абстракций, по крайней мере, на уровне правдоподобных рассуждений. Наглядные модели должны отражать более или менее полно всю совокупность существенных свойств данной абстракции.

## Выводы

В условиях обучения в сетевом пространстве на первое место в методике обучения математике выдвигаются принцип генерализации знаний и принцип поэтапности формирования знаний. Соблюдение этих принципов способствует решению проблемы понимания при обучении математике, а также решению проблемы преемственности между различными ступенями образования, в частности между школой и вузом. В вузовском курсе эти принципы реализуются на основе модульного принципа построения учебных предметов.

## Перечень использованных источников

1. Беспалько В. П. Природосообразная педагогика / В. П. Беспалько. – Москва : Народное образование, 2008. – 510 с.
2. Бурбаки Н. Элементы математики / Н. Бурбаки ; пер. с фр. ; под ред. Д. А. Райкова – Москва : Физматгиз, 1958-1967. – Кн. 8: Очерки по истории математики. – 292 с.
3. Клейн Ф. Элементарная математика с точки зрения высшей : [в 2 т.] / Ф. Клейн ; пер. с нем. – 4-е изд. – Москва : Наука, 1987. – Т. 1: Арифметика, алгебра, анализ. – 432 с.
4. Колмогоров А. Н. К обсуждению работы по проблеме «Перспективы развития советской школы на ближайшие тридцать лет» / А. Н. Колмогоров // Математика в школе. – 1990. – № 5. – С. 59-61.
5. Коменский Я. А. Педагогическое наследие / Я. А. Коменский // Педагогическая библиотека. – Москва : Педагогика, 1987. – Т. 1. – 656 с.
6. Лернер И. Я. Процесс обучения и его закономерности / И. Я. Лернер. – Москва : Знание, 1980. – 96 с.
7. Погорелов А. В. Геометрия : учеб. для 7-11 кл. сред. шк. / А. В. Погорелов. – Москва : Просвещение, 1990. – 383 с.
8. Скаткин М. Н. Проблемы современной дидактики / М. Н. Скаткин. – 2-е изд. – Москва : Педагогика, 1984. – 95 с.
9. Тестов В. А. О методике формирования понятия группы / В. А. Тестов // Математический вестник педвузов и университетов Волго-Вятского региона. – 2005. – Выпуск 7. – С. 166-170.
10. Тестов В. А. Особенности формирования у школьников основных математических понятий в современных условиях [Электронный ресурс] / В. А. Тестов // Концепт. – 2014. – № 12. – Режим доступа: <https://e-koncept.ru/2014/14333.htm>. – Загл. с экрана.
11. Тестов В. А. Переход к новой образовательной парадигме в условиях сетевого пространства / В. А. Тестов // Инновации в образовании. Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – 2012. – № 4 (1). – С. 50-56.

12. Тестов В. А. Стратегия обучения математике : монография / В. А. Тестов. – Москва : Технологическая школа бизнеса, 1999. – 303 с.

13. Тестов В. А. Формирование основных математических понятий у школьников на основе концепции фундирования / В. А. Тестов // Ярославский педагогический вестник. – 2015. – № 3. – С. 48-52.

© В. А. Тестов

**Порядок цитирования:**

Тестов В. А. Основные дидактические принципы при изучении математических понятий [Электронный ресурс] : научная статья / В. А. Тестов // Траектория науки. – 2016. – № 1 (6). – 0,44 авт. л. – Режим доступа: <http://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/39>. – Загл. с экрана.

**BASIC DIDACTIC PRINCIPLES IN THE STUDY OF MATHEMATICAL CONCEPTS**

Testov Vladimir

*Vologda State University, Professor of Department of Mathematics and Mathematics Teaching Methods, Doctor of Science (Education), Professor, Russia*

---

**Abstract.** The problem of understanding in the study of basic mathematical concepts in mathematics education has exacerbated during recent years. This is largely due to the fact that the style of thinking of pupils and students thanks to the intensive use of the Web becomes figurative and emotional, less inclined to abstract constructions. Fragments-clip thinking has become more common for most of students.

The article deals with the didactic principles to be used in the study of mathematical concepts, which will contribute to achieving understanding.

**Keywords:** problem of understanding, principle of generalization of knowledge, principle of stepwise formation of knowledge, concept of group.

---

© V. Testov







