

Подводя итог, необходимо подчеркнуть, что молодые специалисты – это особая категория работников, являющихся перспективной и имеющая определенные риски для нанимателя, а также свои плюсы и минусы. Для государства в целом молодой специалист – это, несомненно, перспектива развития, новые идеи, активные участники научной и общественной жизни, а также успешная реализация социальной и экономической политики государства, которая направлена на все аспекты жизни общества, включая труд молодежи.

А. С. Ильина

*Науч. рук. С. Н. Ховратова,
ст. преподаватель*

ЭТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ИНСТИТУТА СУРРОГАТНОГО МАТЕРИНСТВА

В рамках охраны здоровья и лечения бесплодия лицам гарантируется доступ к научному прогрессу, включая метод суррогатного материнства.

Институт суррогатного материнства является одним из современных способов вспомогательных репродуктивных технологий, который позволяет преодолеть бесплодие и удовлетворить потребность бездетной семьи в отцовстве и материнстве. Однако, следует отметить, что со стороны общества использование методов вспомогательных репродуктивных технологий воспринимается неоднозначно как с правовой, так и с этической точки зрения.

Так, одним из этических аспектов можно назвать угрозу психологического и физического здоровья суррогатной матери. После рождения ребенка суррогатная мать может испытывать переживания за ребенка, который передается потенциальным родителям, что может приводить к нарушению психического здоровья [1, с. 192].

Необходимо также подчеркнуть этическую проблему восприятия ребенка, рожденного путем применения метода суррогатного материнства, как объекта сделки. Однако ребенок не должен рассматриваться как предмет договора суррогатного материнства, предметом должен выступать процесс оказания услуги по вынашиванию и рождению ребенка.

Не менее значимой этической проблемой является сохранение тайны происхождения ребенка. Лица, участвующие в договоре суррогатного материнства, должны решить вопрос сохранения либо открытия тайны рождения ребенка.

Подводя итог, важно отметить, что, несмотря на возможность удовлетворить желание бездетной семьи иметь детей, институт суррогатного материнства остается актуальной проблемой его восприятия с этической стороны. Права сторон при применении метода вспомогательных репродуктивных технологий, должны защищаться в полном объеме для обеспечения этики и справедливости.

Литература

1 Коробкина, П. С. Правовые и морально-этические проблемы договора о суррогатном материнстве / П. С. Коробкина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2023. – № 3–2 (78). – С. 191–193.

А. П. Ковалевская

*Науч. рук. С. П. Чумакова,
канд. пед. наук, доцент*

КРИТЕРИИ И УРОВНИ ДИАЛОГОВОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГА

Среди множества факторов, определяющих результативность педагогической деятельности, особое место занимает умение вести учебно-воспитательный диалог, сущность которого –

процесс взаимоотношения личностей с присущим им творческим началом как движущей силой этого процесса [1, с. 333]. Эффективность учебного диалога напрямую зависит от уровня диалоговой культуры педагога, которая должна рассматриваться в разрезе его диалоговых отношений с учениками, самим собой и культурой как участником диалога, и состоять из таких структурных компонентов, как владение теоретической базой технологии диалогового взаимодействия и наличие опыта её практического применения, а также коммуникативных умений и гуманистических ценностей, ориентирующих на качественное диалоговое субъект-субъектное педагогическое взаимодействие. С. Н. Распопова выделяет следующие критерии диалоговой культуры педагога: *когнитивный* – знания об учебно-воспитательном диалоге, *операциональный* – умения вести диалог и рефлексировать, способность саморазвиваться, *эмоционально-ценностный* – определение диалоговой культуры как особо значимой в профессиональном и личном плане [2, с. 14]. В зависимости от «культурного» возраста педагога можно выделить различные уровни его диалоговой культуры: *архаичный* – возможность ведения диалога только между образами культуры (преподаватель – предмет), *паллиативный* – профессиональное осознание диалогической связи с «другим», *личностный* – возможность творческого ведения личностного диалога, осознание педагогом своего креативного «Я».

Овладение диалоговой культурой на самом высоком, личностном уровне – сложная педагогическая задача, но ее последовательное решение позволяет достичь наилучшего учебного и воспитательного результата. Поэтому сегодня вопрос выработки эффективных методов формирования диалоговой культуры педагога является насущным и актуальным.

Литература

- 1 Егорова, С. Ю. Роль личности педагога и культура его общения в образовательном процессе / С. Ю. Егорова // Обучение и воспитание: методика и практика. – 2012. – № 1. – С. 333–337.
- 2 Распопова, С. Н. Развитие диалоговой культуры в процессе повышения квалификации: автореф. дис... канд. пед. наук : 13.00.08 / С. Н. Распопова; ВОИУУ – Москва, 2004. – 24 с.

И. В. Комарова

Науч. рук. **Н. Е. Лихачев,**

д-р социол. наук, доцент

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРАТЕГИЙ ЛИДЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ

Наряду со своей основной деятельностью у руководителя осуществляется непрерывный процесс управляющих воздействий на самого себя. Как отмечает З. А. Парфенова, «особое внимание должен обратить руководитель на эту подструктуру своей профессиональной деятельности и постоянно работать над ее совершенствованием» [1, с. 93].

В марте – апреле 2024 г. было проведено социологическое исследование в частной организации «Бамбуковый рай». Большинство респондентов (80,0 %) отношения с руководством оценивают, как спокойные, без внутренней напряженности. На вопрос «Важны ли для Вас доверительные отношения с руководителем?» были получены ответы, которые распределились следующим образом: 1) да – 73,3 %; 2) скорее да, чем нет – 26,7 %; 3) нет – 0 %. Из этого следует, что для большинства сотрудников важны доверительные отношения с руководителем, так как это имеет позитивный фон для трудовой деятельности и способствует положительному развитию морально-психологического климата в коллективе.

На вопрос «Какого типа Ваш начальник?» большинство опрошенных ответило, что воспринимают руководителя как лидера (46,6 %), остальные – как контролера (4,0 %), наставника