

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(Пензенский филиал)**

**ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АРХИТЕКТУРЫ И СТРОИТЕЛЬСТВА**

**НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. Н.И. Лобачевского**

**ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
МЕЖОТРАСЛЕВОЙ НАУЧНО-ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЦЕНТР**

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

**Всероссийская
научно-практическая конференция**

Сборник статей

29 июня 2018 г.

Пенза

УДК 331.5
ББК 65.9(2)24

Под общей редакцией: доктора экономических наук, профессора
Ф.Е. Удалова – (г. Н. Новгород).
доктора экономических наук, профессора
В.В. Бондаренко (г. Пенза).

Развитие рынка труда на современном этапе социально-экономических преобразований: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции -Пенза: РИО ПГАУ, 2018. – 64 с.

В рамках конференции и в сборнике статей рассмотрены и проанализированы вопросы рынка труда в современном обществе, в частности профессиональная подготовка специалистов, система управления персоналом, правовое регулирование трудовых отношений.

Within the framework of the conference and in the collection of articles, the issues of the labor market in modern society, in particular professional training of specialists, personnel management system, legal regulation of labor relations are considered and analyzed.

УДК 331.101.5

**ФАКТОРЫ АВТОНОМИИ ТРУДА В СОВРЕМЕННОМ
ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ**

Е.П. Абрамян

*ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»,
г. Ставрополь, Россия*

Ключевые слова: труд, автономия труда, информационное общество, факторы автономии труда, информационные технологии, самозанятость, предпринимательство.

В статье анализируются доминирующие факторы автономии труда в условиях информационного общества, к которым относятся глобализация, автоматизация производства, усиление информационно-технологической составляющей во всех сегментах рынка труда, что во многом определяет гибкий и мобильный характер современных производственных процессов, также обуславливает требования к основным компетенциям современных специалистов: креативности, инновационности, автономности и другим.

К числу актуальных проблем российского информационного общества, связанных с современным рынком труда, относится проблема автономии труда, обусловленная занятостью и самозанятостью населения России. Занятость населения является основным показателем качества и уровня жизни общества, т.к. отражает не только финансовый доход, но и степень социальной защиты населения, возможности социального творчества и профессиональной самореализации личности.

Автономный труд показывает уровень профессиональной самостоятельности субъекта, его возможность и способность организовывать трудовую деятельность, влиять на ее содержание и результаты. Поэтому основными категориями экономически активного населения,

вовлеченными в автономную трудовую деятельность, являются индивидуальные предприниматели и самозанятые. Основной спор вызывает определение самозанятых граждан. В научной литературе известны два подхода к определению самозанятости: узкий и широкий. При узком подходе авторы разграничивают самозанятость и предпринимательство, понимая под самозанятостью мельчайшие формы самостоятельной деятельности. Например, Е.А. Абрамова считает, что «самозанятый гражданин сам находит для себя источник доходов, обеспечивающий его достойное существование в результате экономической деятельности и не противоречащий законодательству» [1]. А.С. Гучек рассматривает проблему самозанятости с позиции неформальной занятости, т.е. «самозанятость может находиться в поле как формальной, так и неформальной занятости и обладать характерными чертами, присущими как предпринимательской деятельности без образования юридического лица, так и небольшому малому предприятию, где руководитель является собственником и менеджером в одном лице» [2]. С позиции А.В. Шевчук, самостоятельная занятость предстает как «сфера экономической инициативы и предприимчивости» [3]. Следует выделять, по его мнению, в основном зависимую самозанятость, в тоже время идеальным типом независимого самостоятельного работника является фрилансер, обладающий широкой трудовой автономией, свободой от проблем «отчуждения труда» и «классового конфликта».

Состояние сферы труда в современном российском обществе претерпевает кардинальные изменения, что обусловлено трансформацией сегментов рынка труда и отраслей экономики, демографическими и миграционными процессами, процессами глобализации, автоматизации производства и информатизацией. Также основными факторами, влияющими на выбор человеком автономной трудовой деятельности, являются: низкий уровень материального обеспечения и желание улучшить свое финансовое положение, нестабильность финансового дохода, изменения штатных ситуаций (сокращения штатов, увольнения, ликвидация предприятий и т.д.), потребность в профессиональной самореализации и др. Поэтому трудовая деятельность приобретает новые характеристики, связанные с гибкостью трудового графика, отсутствием постоянного места работы, с сетевым взаимодействием на рынке, новыми видами социально-трудовых отношений, преобладанием кооперативных технологий и специфических компетенций со-трудника, связанных с коммуникабельностью, лидерскими качествами, стратегическим мышлением, креативностью и т.д. Трудовая деятельность становится динамичной, непредсказуемой, соответ-

ственно, менее защищенной. Как отмечает Международная организация труда, «предприятия будут стремиться к росту производительности за счет передачи пользователю еще большего круга функций (дистанционные банковские услуги, дистанционные гостиничные услуги и т.д.). Усилится децентрализация производства товаров и услуг при дальнейшей централизации данных и информации (при помощи таких технологий, как облачные сервисы, краудфандинг, супермассивы данных)»[4].

К доминирующим факторам автономии труда в условиях информационного общества следует отнести глобализацию, процессы которой повлияли на перераспределение трудовых ресурсов, соответственно, на специфику отраслевой структуры экономики в сторону преобладания непроемких сфер и децентрализацию производства. Процент числа занятых в секторах сельского хозяйства и промышленности значительно уменьшился, по сравнению со сферой услуг, образования, здравоохранения, науки и ИТ-технологий, где доля занятых в развитых странах составляет от 70 до 80%. Например, по данным ВЦИОМ в ТОП востребованных направлений рынка труда в будущем (в перспективе 7-10 лет) войдут: высокотехнологичное производство (33%), ИТ - технологии (26%), здравоохранение и социальные услуги (24%).

Рабочие специальности, напротив, скорее считаются наименее перспективными (их отмечают менее 1% респондентов). В рейтинге «легкости поиска первого места работы для молодых людей» лидирующие позиции занимают торговля (48%) и сервисы (30%). В ТОП-3 наиболее привлекательных сфер с точки зрения трудоустройства (в родном городе/населенном пункте), по мнению опрошенных, входят торговля (31%), промышленность (26%), сервис (14%). Торговля и сфера услуг могут снизить риски безработицы: 39% и 32% респондентов соответственно полагают, что именно в этих сферах легче всего найти подработку. Оценивая перспективы построения карьеры, 84% опрошенных отдадут предпочтение финансовым структурам, 78% – юридическим, 71% – работе в правоохранительных органах и 65% - работе в сфере торговли [5].

Одним из детерминирующих факторов автономии труда в информационном обществе является усиление информационно-технологической составляющей во всех сегментах современного рынка труда, что во многом определяет гибкий и мобильный характер производственных процессов. Еще Дж. Гэлбрейт в своей работе «Новое индустриальное общество» акцентировал внимание на доминирующем влиянии технико-технологических факторов на материальное производство,

что привело: во-первых, к возрастанию времени началом и завершением работы; во-вторых, к росту участвующего в производстве капитала и затрат; в-третьих, к соотношению времени и денег, расходуемых в процессе производства, с выполнением одной конкретной задачи; в-четвертых, к появлению потребности в специальной рабочей силе; в-пятых, к изменениям в организации; в-шестых, к возникновению потребности в планировании [6].

Идеи «индустриального общества» Дж. Гэлбрейта нашли свое продолжение в «постиндустриальном обществе» Д. Белла. Ученый характеризовал новое постиндустриальное общество следующим образом: во-первых, усиление сферы услуг, во-вторых, изменение структуры занятости, в которой главные позиции занимают профессиональный и технический класс, в-третьих, высокая роль знания, техники и технологий, в том, числе, интеллектуальных технологий. С точки зрения Д. Белла, образование, здравоохранение, научно-исследовательская и управленческая деятельности являются основополагающими в развитии постиндустриального общества [7]. М. Кастельс также акцентирует внимание на трансформациях в сфере социально-трудовых отношений, связанных с переходом от фордизма к постфордизму, с кризисом крупной корпорации, обусловленным мобильностью и «жизнеспособностью малых и средних фирм как агентов инновации и источников создания новых рабочих мест» [8].

С позиции М. Кастельса в информационных обществах наблюдается, во-первых, сокращение занятости в сфере сельского хозяйства и промышленности. Во-вторых, интенсивное развитие сферы услуг, рост управленческих, профессиональных и технических рабочих мест. В-третьих, модернизация профессиональной структуры во времени, с более высоким ростом доли занятий, которые требуют высшей квалификации и высокого уровня образования, по сравнению с ростом категорий низшего уровня. В работах Э. Тоффлера [9] также основополагающим фактором становления нового типа общества и социально-трудовых отношений являются информационно-технические и технико-технологические факторы. Главной силой в условиях этого «ускоряющегося рывка» является технология, которая, по мнению Э. Тоффлера, «служит сама себе питательной средой» [10]. С точки зрения ученого, развитие технологий является детерминирующим фактором общественного развития: от аграрного, к индустриальному и супериндустриальному типу.

Интересным примером в данном контексте является проект, реализуемый Инновационным центром «Сколково» – «Атлас новых про-

фессий». «Атлас» показывает в перспективе изменение сферы занятости и востребованности профессий в российском обществе под влиянием социальных процессов. К ним относятся процессы глобализации, изменение моделей управления в бизнесе и государстве, рост среднего класса и изменение потребительских предпочтений, экологизация образа жизни и производственных процессов [11]. Под влиянием технологических процессов: внедрение информационно-коммуникационных технологий, автоматизация, возникновение новых технологий. Данные процессы обуславливают изменения практики разработки, производства, управления и обслуживания. Изменения рабочих мест и отраслевых структур [12].

В «Атласе» делается прогноз о том, какие профессии и компетенции специалистов будут востребованы и какие профессии со временем ликвидируются. 57 профессий-пенсионеров, которые не будут востребованы на рынке труда, например: бухгалтер, сметчик, менеджер по кредитам, статистик, стенографист/расшифровщик, копирайтер, корректор, бильд-редактор, монтировщик декораций в кино, библиотекарь, документовед/архивариус, лектор, турагент, дублер/каскадер, испытатель, юрисконсульт, нотариус, банковский операционист, маклер/риэлтор, экскурсовод, аналитик, журналист, спортивный аналитик, секретарь-референт, оператор государственных услуг, переводчик, логист, диспетчер, диагност, системный администратор, штурман, провизор. Наиболее важными компетенциями специалиста с точки зрения работодателей являются: умение управлять проектами и работать в команде, работать в условиях кризиса и неопределенности, обладать системным и экологическим мышлением, навыками художественного творчества, межотраслевой коммуникаций, в целом обладать компьютерной грамотностью и информационной культурой, быть клиентоориентированным.

Таким образом, факторы, влияющие на трансформацию трудового пространства, в частности, на автономию труда, формируют профессиональные требования к автономному хозяйствующему субъекту. Следует отметить, что современная социально-экономическая ситуация предполагает постоянный процесс адаптации к изменяющимся условиям в целях сохранения существующего стратификационного статуса. Поэтому индивидуальная конкурентоспособная траектория специалиста зависит от его адаптационного потенциала, от способности принимать решения и нести ответственность за собственные действия, т.е. автономности, также от креативности, оригинальности и творческого подхода к решению производственных задач.

Список использованных источников.

1. Абрамова Е. А. Самозанятость населения как ступень подъема экономики в период преодоления кризиса // Современные наукоемкие технологии: региональное приложение. – 2010. – №1. – С. 6-7.
2. Гучек А.С. Самостоятельная занятость населения: подходы к изучению, методы исследования // Труды Карельского научного центра РАН. – 2012. – №6. – С. 198.
3. Шевчук А.В. Границы автономии: феномен «зависимой» самозанятости// Социологический журнал. – 2010. – № 3 – С.35-36.
4. Будущее сферы труда <http://www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/fow/lang--ru/index.htm#29>.
5. ВЦИОМ. Пресс-выпуск № 3540. «Рынок труда будущего: народный прогноз» // <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=8863>.
6. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество. – М.: АСТ, Транзиткнига, Terra Fantastica, 2004. – 602 с. – С. 40.
7. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. – М.: Academia, 2004. – 788 с.– С. 22.
8. Кастельс М. Информационная эпоха. Экономика, общество и культура. – М., 2000. – 608 с.– С.168.
9. Тоффлер Э. Третья волна . – М.: ООО «Издательство АСТ», 2002. – 776 с., Тоффлер Э. Шок будущего. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2003. – 557 с., Тоффлер Э., Тоффлер Х. Революционное богатство. – М.: АСТ МОСКВА, 2008. – 569 с.
10. Тоффлер Э. Шок будущего/ пер. с англ. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2003. – 557 с.– С. 38.
11. Атлас новых профессий // <http://atlas100.ru/future/>
12. Атлас новых профессий // <http://atlas100.ru/future/>

FACTORS OF LABOR AUTONOMY IN THE MODERN INFORMATION SOCIETY

E.P. Abrahamyan

*FGAOU VO «North-Caucasian Federal University»,
Stavropol, Russia*

The article analyzes the dominant factors of labor autonomy in the information society, which include globalization, automation of production, the strengthening of the information and technological component in all segments of the labor market, which largely determines the flexible and mobile nature of modern production processes, and also determines the requirements for basic the competence of modern specialists: creativity, innovation, autonomy and others.

Keywords: labor, labor autonomy, information society, labor autonomy factors, information technologies, self-employment, entrepreneurship

САМОМАРКЕТИНГ

К.А. Казбекова¹

*ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»
г. Екатеринбург, Россия*

Статья посвящена вопросам самореализации человека с помощью понятия самомаркетинг. Раскрыты взгляды на стимулирование активности молодёжи в сфере предпринимательства. Яркими примерами показано и доказано значение самомаркетинга для повышения конкурентоспособности на профессиональном рынке труда. Анализируется современный рынок труда и поведение человека в этой среде.

Ключевые слова: самомаркетинг, личностный маркетинг, рынок труда, бренд, имидж, предпринимательство.

В современном мире с каждым годом конкурентная борьба возрастает не только на рынке товар и услуг, а также и на рынке труда. В последнее время работодатели, принимая на работу сотрудника, обращают большое внимание на личностные качества человека. Наличие диплома уже не производит такого впечатления на работодателя, как профессионализм сотрудника. Для повышения эффективности деятельности предприятия нанимаются только лучшие специалисты. Так, самомаркетинг, необходим, для того, чтобы добиться успехов в компании предприятия, либо в создании личного бренда.

По мнению Ф. Котлера, самомаркетинг-это взаимосвязанный комплекс мероприятий, включающий объективную оценку своих знаний и умений, деловых качеств и психологических особенностей в определённой обстановке, применительно к конкретному рабочему месту, а также набор методов и средств по самосовершенствованию [1].

Человек, стремясь показать себя на рынке труда, должен приспособить своё поведение в зависимости от окружения. Существует масса различных вариантов открыть в себе что-то новое – это профессиональные сообщества, бизнес- программы, Интернет, СМИ. Благодаря этим программам, каждый человек может стать популярной личностью, раскрыть в себе таланты, а свою идею реализовать в собственный бренд.

Большинство компаний создают свою культуру, для того, чтобы она являлась частью бренда. Культура бренда составляет некую основу и тем самым помогает развитию компании. Если человеку понравилось

¹ Научный руководитель: Е.С. Джой, кандидат экономических наук, доцент

место работы, то при формировании собственного бренда, его ценности и взгляды не должны противоречить ценностям работодателя. В противном случае неизбежен конфликт.

Чтобы конфликтов не происходило, необходимо уметь преподнести себя, знать правила продвижения собственной личности и даже собственного бренда. Во-первых, задать себе вопрос «Хочу ли я самосовершенствоваться? Нужно ли мне это?». Во-вторых, человек должен создать план своих действий, чтобы прийти к цели:

1. Определить сильные стороны своей личности;
2. Создать «своё» имя: описание опыта, знаний, навыков и умений;
3. Личная история, которая поможет описать своё торговое предложение;
4. Визитка;
5. Создание имиджа и стиля.

Таким образом, продвигается даже не сама личность, а создаваемый личный имидж.

Профессиональная и личностная самореализация тесно связана друг с другом. Если человек осознает необходимость изменений в себе, это и является основой саморазвития. Как только он займётся этим вопросом, то станет быстрее развиваться и «выстоит» в кризисных ситуациях. Тем самым, этот подход даст почувствовать себя полноценным человеком со своей устоявшейся позицией и целью.

Сталкиваясь с тем, что у бренда (фирмы, компании) должна быть культура, она должна отличаться от ей подобных, и внешним видом и содержанием. Внешне, бренды могут отличаться названием, вывеской - это так называемый фирменный стиль. Также у человека - имидж.

Слово имидж – означает образ, облик. В психологии под образом в широком смысле слова понимается субъективная картина мира, включая самого субъекта, других людей, пространственное окружение и временную последовательность событий [2]. Первое впечатление о человеке самое важное, это и оценка внешнего вида и манеры общения, мимика, взгляд.

Все эти критерии должны отражать уверенность человека и дружелюбие. Но, всё же самым главным критерием остаётся одежда. Ведь, приятно видеть опрятного сотрудника в костюме и хорошей обуви.

Сегодня существует немало тренингов, которые должны научить, как стать лучшим кандидатом на избранную работу или должность, как производить нужное впечатление на работодателя. Самые эффективные способы обучения самомаркетингу являются онлайн-тренинги, видеотренинги, семинары по дисциплинам «Самобрендинг», «Имиджеология».

В таких тренингах и семинарах используют различные тесты и деловые игры, где человек может увидеть со стороны свои «слабые» стороны. Именно такое обучение наиболее эффективно помогает сформировать в человеке конкурентоспособного специалиста.

«А что же дальше? Что делать, когда выполнено всё по плану?». Чтобы таких вопросов не возникало, существуют бизнес - программы, различные форумы и проекты. На таких программах, придя со своей идеей, человеку не только помогут реализовать её, но и поработать над подачей себя, как личности. Одна из таких программ называется «Территория бизнеса»- первое в России единое окно по поддержке малого предпринимательства, директором которой является Юсупов Артур Марсельевич. Этот человек является примером для всех тех, кто хочет реализовать себя и свою идею. Не каждый может идти к своей цели, несмотря на преграды. Артур Марсельевич, призывает людей мечтать, развиваться, получать знания в разных компетенциях, которые будут являться точками развития [3].

Зная все правила, все каноны самомаркетинга, имея свою идею и желание - человек сможет реализовать себя. Ведь цель самомаркетинга- познать себя, определить свои стороны, интересы, склонности, возможности, качества, показать окружающим именно то, что вызовет у них интерес. Все методы и правила очень важны для саморазвития и построения карьеры, и поэтому, самомаркетинг является эффективным средством успешной реализации профессионального потенциала человека.

Список использованных источников.

1. Котлер Ф. Основы маркетинга. - М.: Прогресс, 1993.
2. Психологический словарь. 2-е изд., перераб. и доп./ под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. М., 1996
3. Интервью с директором программы «Территория бизнеса» - Юсуповым Артуром Марсельевичем.
4. Джой Е.С. Высшее образование в условиях становления экономики знаний/ Российская экономика знаний: вклад региональных исследователей. Сборник статей Всероссийской научной конференции с международным участием: в 2-х частях. 2017. С. 244-248.
5. Джой Е.С. Возможности формирования конкурентных преимуществ образовательного учреждения / Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. Т.2. №4 . 2010. С.94-98.
6. Джой Е.С. Место и роль образовательных учреждений в Российской экономике/ Вестник Южно-Уральского профессионального института. Т.4. №1. 2011. С.61-68.

SELF-MARKETING

К.А. Kazbekova¹

*FSBEI HE «Ural state University of Economics»
Ekaterinburg, Russia*

The article is devoted to the issues of self-realization of a person with the help of the concept of self-marketing. The views on the stimulation of youth activity in the sphere of entrepreneurship are revealed. The importance of self-marketing to improve competitiveness in the professional labor market is shown and proved by vivid examples. The modern labor market and human behavior in this environment are analyzed.

Keywords: self-marketing, personal marketing, labor market, brand, image, entrepreneurship.

УДК 338.46

ОТРАСЛЕВАЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВУЗОВ НСО

С.А. Коротнева, В.С. Кашина

*Новосибирский государственный университет экономики и управления
г. Новосибирск, Россия*

В данной статье анализируется конкурентоспособность высших учебных заведений России. Рассмотрены проблемы и пути повышения конкурентоспособности отечественных университетов.

Ключевые слова: Конкурентоспособность ВУЗов, качество образовательных услуг, образовательная система, университеты мирового класса, интеллектуальный потенциал.

Сфера образования в наше время стала одной из самых важных сфер человеческой деятельности. В последние десятилетия происходят радикальные изменения в этой сфере, формируется совершенно новая образовательная система, которая развивается очень активно, трансформируется, приобретает новые характеристики. К наиболее явным можно отнести изменения в высшей школе, к которым относятся увеличение требований общества к качеству образования.

Методика преподавания претерпела значительные изменения. Это связано, как минимум, с двумя объективными факторами. Во-первых, Россия присоединилась к Болонскому процессу, который предъявляет

¹ Supervisor: E.S. Joy, candidate of economic sciences, associate professor

к преподаванию свои требования. Во-вторых, развитие современных технологий значительно расширяет возможности педагогов. Кроме того, улучшилась материально-техническая база учебных заведений. Все это сделало актуальным использование образовательных инноваций, которые способствуют подготовке студентов к дальнейшей работе в динамичных, быстро меняющихся условиях [1,2]. На сегодняшний день система организации учебно-воспитательной деятельности требует постоянного совершенствования. Главным при обучении становится процесс познания, эффективность которого зависит от учебной активности студента [3, с.31].

ВУЗы имеют право на свободное осуществление предпринимательской деятельности, приносящей доход, вследствие чего нарастает конкуренция на рынке образовательных услуг, увеличивается борьба за наибольший набор студентов. В связи с этим ВУЗы ищут пути повышения своей конкурентоспособности, проводят активную политику по продвижению образовательных услуг.

Университеты мирового класса отличаются от обычных следующим рядом признаков: высокое качество обучения, высокая квалификация преподавательского состава, обильное финансирование из государственных и иных источников, талантливые и способные студенты, наличие иностранных студентов, четкое распределение функций и автономность управленческих структур, современная техническая оснащённость помещений для обучения.

В российской высшей школе были разработаны и предложены несколько подходов и моделей для повышения конкурентоспособности ВУЗов и совершенствования управления и финансирования системы образования [4]. В этих условиях для каждого ВУЗа и всей высшей школы в целом особую важность приобретает вопрос о поиске и выборе пути своего развития, моделей интеграции науки и образования и механизмов формирования университетов мирового класса.

ВУЗы, как и все коммерческие организации, преследуют цель максимизации прибыли. Наиболее конкурентоспособным ВУЗом считается тот, который смог привлечь больше контрактов, выпустил наибольшее число квалифицированных специалистов и заработал наибольшее количество денег. Однако существует предел конкурентоспособности ВУЗа, за счет наличия лицензионного норматива предельной численности контингента учащихся, а также за счет некачественного распределения образовательных услуг, так как механизмы гражданско-правовой ответственности за их ненадлежащее исполнение, не работают.

Некоторые эксперты считают, что к увеличению конкурентоспособности ВУЗов приведет уменьшение их количества, что повысит плату за обучение, а значит, оставшиеся ВУЗы смогут использовать полученные средства на повышения качества образования, например, на внедрение новых технологий и подготовку кадров к применению этих технологий на практике. Однако такие кардинальные меры снизят доступность образования, что уменьшит интеллектуальный потенциал страны. Таким образом, только ограниченное количество ВУЗов смогут повысить свою конкурентоспособность, и экономика страны будет продолжать ориентироваться не на знания и устойчивое развитие, а будет продолжать играть роль поставщика сырья другим странам.

В последнее время Россия развивает конкурентоспособность своих университетов. Таким образом, только двум университетам: МГУ и СПбГУ- присвоен особый статус, эти ВУЗы получили серьезное финансирование для развития. Российские ученые Дж. Салми и И. Фрумин провели исследование позиций университетов России в международных рейтингах. В 2012 году они выделили Шанхайский рейтинг, в который вошло только МГУ под номером 80 и СПбГУ в пятой сотне.

Для повышения конкурентоспособности учебному заведению необходимо разработать стратегию, однако перед этим необходимо провести анализ. В данной статье мы проведём его методом сравнительного анализа ВУЗов Новосибирска.

Таблица 1 - Критерии оценки ВУЗов Новосибирска

№	Критерии оценивания	НГУ	НГУЭУ	НГПУ	СГУПС	СибГУТИ
1	Кол-во бюджетный мест	38	20	-	-	-
2	Кол-во платных мест	65	250	50	215	200
3	Проходной балл: на бюджет/ на платной основе	250/193	247/138	-/141	-/124	-/105
4	Стоимость обучения	135000	96000	87000	100500	106000

Для этого мы сравним ведущие вузы России с экономической направленностью обучения. Всего в Новосибирске 21 вуз с экономическими специальностями. Самые востребованные из них: Новосибирский Государственный Университет (НГУ), Новосибирский Государственный Университет Экономики и Управления (НГУЭиУ), Новосибирский Государственный Педагогический Университет (НГПУ), Сибирский Государственный Университет путей сообщения (СГУПС) и Сибирский Государственный Университет телекоммуникаций и информатики (СибГУТИ).

В таблице представлены данные за 2017 учебный год, взятые с официальных сайтов ВУЗов.

По этим данным произведем расчет количественных показателей и составим рейтинг среди данных университетов, используя формулу:

$$K = \frac{100-M}{10},$$

Где К – это оценка критерия по десятибалльной шкале; М – место в рейтинге в соответствии с критерием.

Таблица 2 – Сравнительный анализ ВУЗов

№	Критерии оценивания	НГУ	НГУЭУ	НГПУ	СГУПС	СибГУТИ
1	Кол-во бюджетных мест	9,9	9,8	-	-	-
2	Кол-во платных мест	9,6	9,9	9,5	9,8	9,7
3	Проходной балл: на бюджет/ на платной основе	9,9 / 9,9	9,8 / 9,7	- / 9,8	- / 9,6	- / 9,5
4	Стоимость обучения	9,9	9,6	9,5	9,7	9,8

Как мы видим, преимущественно лидирующие позиции занимает НГУ и, кроме того, он находится на 9 месте в рейтинге «100 лучших ВУЗов России» за 2017 год по данным рейтингового агентства «Эксперт РА». Среди лучших экономических университетов Новосибирска конкуренцию НГУ может составить НГУЭУ, также отличаясь неплохими показателями.

Преимущество в рассмотренных сферах деятельности является сильными сторонами лидирующих ВУЗов, тем не менее его необходимо поддерживать и развивать.

Результаты исследования могут быть использованы при практическом управлении вузом при самооценке конкурентного положения на рынке, разработке стратегии повышения его конкурентоспособности и программы ее реализации, что может повысить эффективность деятельности вуза и укрепить конкурентное положение на рынке услуг и продукции вуза в условиях региональной конкуренции.

Весной 2012 года Президент России поставил цель включения не менее пяти отечественных университетов в первую сотню ведущих мировых ВУЗов к 2020 году согласно мировому рейтингу.

Для решения этой задачи постановлением Правительства Российской Федерации от 16 марта 2013 г. №211 был запущен проект под названием «5-100». Премьер-министр РФ Дмитрий Медведев подписал распоряжение о выделении 10,3 миллиарда рублей для проведения данного проекта.

В проекте принял участие 21 отечественный ВУЗ, в том числе: Балтийский федеральный университет имени И. Канта, Национальный исследовательский ядерный университет, Высшая школа экономики,

Российский университет дружбы народов, Новосибирский государственный университет, Сибирский федеральный университет, Томский государственный университет и пр.

Российские ведущие ВУЗы были разделены на три группы, каждая из которых получила определенный объем субсидий: первая группа – по 849,2 млн рублей (Казанский и Новосибирский университеты, Санкт-Петербургский университет информационных технологий, механики и оптики, МФТИ, МИФИ, МИСиС и ВШЭ), вторая – по 482,2 млн рублей и третья – по 141,5 млн рублей. Это способствует реализации плана «5-100», предусматривающего повышение конкурентоспособности ВУЗов среди ведущих мировых научно-образовательных центров, позволит увеличить качество образовательных услуг, научных исследований и разработок. Данный проект предполагает привлечение большего числа ученых известных мировых ВУЗов, увеличение студенческой мобильности, повышение публикационной активности российских преподавателей и студентов. [5]

Финансовый Университет при Правительстве РФ также активно привлечен к процессу повышения конкурентоспособности российских университетов. План «5-100» ставит перед Финансовым Университетом цель – подготовку конкурентоспособных и мобильных профессионалов, так как высококвалифицированные специалисты являются одним из основных показателей конкурентоспособности ВУЗа.

На наш взгляд реализация проекта «5-100» является вполне эффективным решением, однако, не стоит забыть и про остальные ВУЗы, не вошедшие в список ведущих, которые могут пострадать от излишнего внимания правительства лишь к обособленной группе университетов.

Наличие в ВУЗах преимуществ, позволяющих готовить высококвалифицированных специалистов в соответствии с требованиями рынка труда, определяет их конкурентоспособность на рынке образовательных услуг. В современной России появляются и непрерывно растут платные услуги в секторе государственного образования, что является подтверждающим фактором наличия рыночных отношений в образовательной сфере.

Список использованных источников.

1. Варакса, А.М. Адаптация образовательных инноваций для преподавания экономической теории в технических ВУЗах/ А.М. Варакса // Сборники конференций НИЦ Социосфера. -2015. -№22. - С. 219-223.
2. Ключева, И.С. «Круглый стол» как одна из организационных форм познавательной деятельности учащихся // Качество и полезность в экономической теории и практике: Материалы VIII Всероссийской

заочной научно-практической конференции с международным участием. – Новосибирск, 2014. - С. 68-78.

3. Ключева, И.С. Опыт применения интерактивных форм обучения // Качество и полезность в экономической теории и практике: материалы VII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Новосибирск, 2014. - С. 31-34.

4. Беляков С.А, Беляков Н.С., Клячко Т.Л. Анализ мероприятий и оценка экономической первой устойчивости ВУЗов. - М.: МАКС Пресс, 2008. - 193 с.

5. Распоряжение информационное Правительства РФ производитель от 6 апреля уходящие 2013 г. №529-р спроса «О составе торговых совета по повышению конкурентоспособности ведущих университетов РФ среди ведущих мировых научно-образовательных центров».

SECTORAL COMPETITIVENESS OF RUSSIAN UNIVERSITIES

S.A. Korotkova, V.S. Kashina

*Novosibirsk State University of Economics and Management,
Novosibirsk, Russia*

This article is the first to analyze the distinctive market and industry competitiveness of domestic higher education institutions accompanied by Russia. The system of problems and ways of improving the competitiveness of the promotion of domestic universities.

Keywords: Competitiveness are higher education institutions, as a developing educational services, educational system, closing universities the world's merchant class, a wide intellectual potential.

УДК 338.465.4

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ

О. Д. Линёва, Я. В. Логвинова

*Южно-российский институт управления филиал российской академии
народного хозяйства и государственной службы при президенте РФ
г. Ростов-на-Дону, Россия*

В статье рассмотрено нормативное и правовое регулирования сферы предоставления государственных и муниципальных услуг. Приведен ряд основополагающих документов и законов, регулирующих данную отрасль.

Ключевые слова: государственные и муниципальные услуги, федеральный закон, правовое регулирование

Нормативное регулирование в области предоставления государственных и муниципальных услуг включает нормативные правовые акты различной юридической силы.

Основополагающим документом, определяющим содержание и смысл нормативно-правового регулирования в области предоставления государственных услуг, выступает Конституция Российской Федерации¹. Конституция Российской Федерации выступает в качестве правовой основы предоставления государственных и муниципальных услуг, что следует из соответствующих административных регламентов. Ряд статей Конституции, которые непосредственно коррелирует с административными регламентами предоставления государственных услуг.

Среди федеральных законов, регламентирующих деятельность государственных услуг, базовым является Федеральный закон №210 ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг»². Данный закон регулирует отношения, которые возникают в связи с предоставлением государственных услуг. Данный закон определяет сферу действия государственных услуг; основы нормативно-правового регулирования отношений, которые возникают в результате предоставления государственных услуг; понятийный аппарат; правовой статус субъектов и заявителей, предоставляющих государственные услуги; требования и предмет к досудебному обжалованию заявителем действий и решений органов, которые предоставили государственную услугу; общие требования к предоставлению государственных услуг; структуру должностных лиц органа, который предоставляет государственные услуги; требования к структуре и разработке проектов административных регламентов; основы организации деятельности по выдаче и выпуска универсальных электронных карт; основы использования информационно-телекоммуникационных технологий в области предоставления государственных услуг.

Из иных федеральных законов можно отметить:

¹ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2016. № 4.

² ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг»². // Собрание законодательства РФ. 2008. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

1) Кодекс Российской Федерации «Об административных правонарушениях», в котором установлена административная ответственность за нарушение законодательства об организации предоставления муниципальных и государственных услуг¹;

2) Закон Российской Федерации №1032-1 «О занятости населения Российской Федерации». Данный закон определяет основы содержания и формирования регистра получателей государственных услуг сфере занятости населения;

3) Бюджетный кодекс Российской Федерации², в котором установлены бюджетные ассигнования на осуществление государственных услуг;

4) Федеральный закон №135 «О защите конкуренции»³.

К иным нормативно-правовым актам, регулирующим деятельность по предоставлению государственных и муниципальных услуг следует отнести:

1) Указ Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти. В данном указе под функциями по оказанию государственных услуг понимается предоставление непосредственно или через подведомственные учреждения федеральными органами власти услуг организациям и гражданам в области здравоохранения, образования, социальной защиты и т.д.;

2) Утвержденная Распоряжением Правительства Концепция административной реформы, закрепляющая основы предоставления государственных услуг как правового института;

3) Постановление Правительства №30 «О Типовом регламенте взаимодействия федеральных органов исполнительной власти». Данным постановлением устанавливается обязательность разработки административных регламентов федеральными органами исполнительной власти;

4) Постановление Правительства Российской Федерации от 28 июля 2005 г. № 452 «О Типовом регламенте внутренней организации федеральных органов исполнительной власти», закрепляющее обязательность разработки административных регламентов.

¹ Кодекс Российской Федерации «Об административных правонарушениях» // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

² / Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31 июля 1998 г. № 145-ФЗ / Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3823

³ Федеральный закон №135 «О защите конкуренции» // Собрание законодательства РФ. 2006. № 31 (1 ч.). Ст. 3434.

Нормотворческая деятельность активно осуществляется на уровне субъектов Российской Федерации. В частности, следует отметить закон Ростовской области от 27 июля 2010 г. N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг".

Подводя итог, следует отметить обширную законодательную базу, регулирующую сферу предоставления государственных и муниципальных услуг, динамичность развития законодательства в области предоставления государственных услуг и административных регламентов предоставления государственных услуг.

LEGAL REGULATION OF THE PROVISION OF STATE AND MUNICIPAL SERVICES

O.D. Linyova, Ya.V. Logvinova

*South-Russian Institute of Management Branch of the Russian Academy of National
Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation,
Rostov-on-Don, Russia*

The article deals with the normative and legal regulation of the sphere of providing state and municipal services. A number of basic documents and laws regulating this branch are given.

Keywords: state and municipal services, federal law, legal regulation

УДК 378.013.46

ИССЛЕДОВАНИЕ СТРУКТУРЫ ШИРОКОПРОФИЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

С.А. Мищик

*ФГБОУ ВО «ГМУ имени адмирала Ф.Ф. Ушакова»
г. Новороссийск, Россия*

В статье представлен анализ структуры, условий и механизмов формирования широкопрофильной профессиональной деятельности – главной направленности современного производства на основе психологической теории деятельности, психолого-педагогического системного анализа, относительно системного типа ориентировки в предметных и деятельностных компонентах целостно-системного цикла жизнедеятельности, а так же возможностях создания педагогической науки о психолого-математическом моделировании широкопрофильной деятельности.

Ключевые слова: структура, широкопрофильность, системный тип ориентировки, целостно-системный цикл жизнедеятельности, педагогика.

Исследование структуры широкопрофильной профессиональной деятельности ориентируется на многоуровневый анализ процесса жизнедеятельности. Это позволяет выделить следующие шесть уровней анализа: 1) жизнедеятельность; 2) жизнедействие; 3) жизнеоперация; 4) деятельность; 5) действие; 6) операция. В процессе формирования новой деятельности, действия и операции важно выделить условия возникновения каждого подуровня.

Тогда деятельность определяется множеством действий и задаётся потребностью деятельности. При этом деятельность выступает в качестве единицы социальной и биологической жизни человека. Действие состоит из ориентировочного, исполнительного и контрольного компонентов.

Именно ориентировочный компонент образует оперативные схемы мышления, и его системная структура определяет скоростные качества субъекта жизнедеятельности. Операция является автоматизированной формой действия. Она возникает в процессе практического применения выделенного действия многократно [1].

Личностная жизнедеятельность формируется в процессе представления гиперпространства опредмеченной потребности и состоит из множества жизнедействий. Жизнедействие есть основная единица жизнедеятельности и задаётся глобальной целью развития целостно-системного цикла. Жизнеоперация определяет автоматизированное жизнедействие и устанавливает мгновенный момент существования целостно-системного цикла.

В целом, это вызывает новые формы подготовки и переподготовки широкопрофильных специалистов к самостоятельной учебно-профессиональной деятельности с применением интернет-технологий, а также традиционных форм записи и учёта информации и учебного времени: ведение дневника учебных действий, переработанные лекционные и практические материалы; анализ расчётов, отчётов по технологическим лабораторным работам; применение прикладных пакетов компьютерных расчётных программ. Это формирует оперативные формы самостоятельной учебно-профессиональной деятельности, на основе системного типа ориентировки в учебном предмете и самой жизнедеятельности, широкопрофильного основания [2].

Психолого-педагогический системный анализ занимает базисную позицию в формировании целостно-системной личности и её профессионального образа – специалиста широкого профиля. Вместе со всеми действиями психолого-педагогического системного анализа базисное

действие «Выделить объект изучения как систему» обеспечивает абсолютную рефлексию относительно внутренней и внешней среды всей совокупности действий системного анализа и является своеобразной «Азбукой Жизни» относительно всех форм активности субъекта образовательного пространства подготовки и переподготовки широкопрофильных специалистов.

Действие системного анализа – «Выделить объект изучения как систему» выступает в двух основных задачах: 1) определяет характер учебно-профессиональной деятельности; 2) задаёт схему оперативного мышления при анализе выделенного образа образовательно-деятельного пространства. Эти задачи определяют две основные технологии познавательно-творческого освоения мира подготовки и переподготовки широкопрофильных специалистов: 1) многоуровневый, целостно-системный и циклический характер жизнедеятельности; 2) поэтапный метод формирования интеллекта в широком смысле относительно общего способа познавательного процесса.

Это определяет общий характер существования всей совокупности действий психолого-педагогического системного анализа, которые задают особый смысл всей технологии учебно-профессиональной деятельности в процессе подготовки и переподготовки широкопрофильных специалистов. В первую очередь весь психолого-педагогический анализ выстраивает всю систему не только учебно-профессионального предмета, но и метода организации его усвоения.

Именно во введении в данный технологический учебный предмет раскрывается общая структура метода системного анализа предмета, его базисность, фундаментальность и широкопрофильность учебно-профессиональных задач. При этом выделяются педагогические критерии уровня целостно-системного усвоения предмета. Переходя к основной части освоения учебной программы, именно первое действие системного анализа «Выделить объект изучения как систему» задаёт всю смысловую нагрузку раскрытия содержания всего предмета изучения с целью очерчивания его всеобщей, инвариантной структуры. – высшего смысла акмеологического образа [3].

Последующий процесс освоения технологического учебного предмета сводится к рассмотрению многовариантного образа смысла освоения учебно-профессиональной деятельности и презентации профессиональных умений. Множество формирующихся компетенций зарождаются именно с действия - «Выделить объект изучения как систему». Вся система компетенций отражается «полный жизненный цикл» многовариантных учебно-профессиональных умений, направленных на формирование двигательного навыка заданной скорости выполнения.

Ограничение свободы познавательного действия или профильного исполнения выражает характер мастерства субъектов образовательного процесса [4].

Заключительный этап разработки учебного предмета ориентируется на выделение контрастных учебных объектов, которые регулируют уровень учебно-профессионального знания. Процесс решения этих задач невозможен вне освоения первого действия системного анализа - «Выделить объект изучения как систему». При этом выдвигается глобальная проблема формирования творчества - его нормативной основы, когда всякое новое и прогноз развития определяется в русле целостно-системных циклических концепций, направленных на формирование широкопрофильного мышления и нового типа личности.

Процесс освоения программы происходит через новую типологию учебных задач, которая задаётся основным из двенадцати действий системного анализа. В каждой новой фазе познавательного цикла первое действие набрасывает ориентировочные контуры системного образа, когда с минимальным приближением определяются двенадцать основных результатов, операций системного представления.

При формировании структуры целостно-системного учебно-профессионального широкопрофильного цикла действие системного анализа «Выделить объект изучения как систему» применяется не только при анализе предметных условий, но и самих форм деятельности: всеобщей, технологической, контрольной, ритуальной, восходящей, развивающей и смыслового скачка. Поэтому при выполнении традиционных форм учебного процесса: лекции; практические и лабораторные занятия – сама модульная структура познавательного действия, должна отражать системную структуру процесса подготовки и переподготовки широкопрофильных специалистов.

Список использованных источников.

1. Климов Е. А. Психологическое представление о труде в сочинениях М.В. Ломоносова//Национальный психологический журнал–2012. – №1(7) – С.47–54.

2. Мищик С.А. Целостно-системный цикл учебной жизнедеятельности – модель профессиональной деятельности широкопрофильного специалиста // Материалы Международной научной конференции «Деятельностная теория учения: современное состояние и перспективы», Москва. 6-8 февраля 2014 г. – М.: Издательство Московского университета, 2014. – С.352 – 354.

3. Мищик С.А. ПедагогOMETрика и математическое моделирование учебной деятельности// Материалы Международной научной конференции

«Modern mathematics in science» - 30.06.2014. International Academy of Theoretical & Applied Science, №6(14), 2014. - Caracas, Venezuela – С.54 – 56.

4. Решетова З.А. К вопросу о механизмах усвоения и развития. // Национальный психологический журнал. – 2013. – № 1(9). – С. 25–32.

RESEARCH OF STRUCTURE OF WIDE-PROFESSIONAL PROFESSIONAL ACTIVITY

S.A. Mishchik

*FSBEI HE "GMU named after Admiral F.F. Ushakov"
Novorossiysk, Russia*

The article presents an analysis of the structure, conditions and mechanisms for the formation of a broad-profile professional activity - the main focus of modern production on the basis of the psychological theory of activity, psychological and pedagogical system analysis, on the systemic type of orientation in the subject and activity components of an integrated systemic life cycle, as well as the possibilities for creating pedagogometrics - the science of psychological and mathematical modeling of broad-profile activities.

Key words: structure, wide profile, system orientation type, holistic-system life cycle, pedagogometric.

УДК 378.013.46

ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ ШИРОКОПРОФИЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

С.А. Мищик

*ФГБОУ ВО «ГМУ имени адмирала Ф.Ф. Ушакова»
г. Новороссийск, Россия*

В статье представлен анализ этапов, структуры, условий и механизмов становления широкопрофильной профессиональной деятельности – главной направленности современного производства на основе психологической теории деятельности, психолого-педагогического системного анализа, относительно системного типа ориентировки в предметных и деятельностных компонентах целостно-системного цикла жизнедеятельности, а так же возможностях создания педагогometriки - науки о психолого-математическом моделировании широкопрофильной деятельности.

Ключевые слова: этап, структура, широкопрофильность, системный тип ориентировки, целостно-системный цикл жизнедеятельности, педагогOMETрика.

Исследование этапов становления широкопрофильной профессиональной деятельности связывается с анализом и формированием профессионального целостно-системного цикла жизнедеятельности (ПЦСЦЖ). При этом выделяются предметно-деятельностные отношения, которые объединяются через единство структур профессиональной целостно-системной личности (ПЦСЛ) и инвариантных форм профессиональной активности – профессионального целостно-системного действия (ПЦСД).

Профессиональный образ целостно-системной личности – специалист широкого профиля – отражается через выполнение обобщённого целостно-системного действия, которые проявляется в шести этапах собственного развития: образование смыслообразующего образа действия; процесс принятия выполнения действия; проработка ориентировочного образа действия; профессиональное выполнение исполнительной части действия; организация проведения контрольной части действия; проектирование прогноза развития и совершенствования действия. Это позволяет организовать многофазный процесс совершенствования этапов подготовки и переподготовки широкопрофильных специалистов [1].

Дальнейшее развитие теории поэтапного формирования профессионального мастерства целостно-системного мышления широкопрофильного специалиста связывается с увеличением этапов формирования умственных форм профессиональной деятельности. Это связывается с формами получения и переработки информации в зависимости от сенсорики. Тогда можно представить следующие этапы становления широкопрофильной профессиональной деятельности и возникающие соответствующие функции педагогOMETрического анализа, как функции этапов формирования целостно-системного цикла учебно-профессиональной жизнедеятельности (12 функций): 1) функция ориентационного этапа $op=op(x_i)$; 2) функция мотивационного этапа $ms=ms(x_i)$; 3) функция визуального этапа $vs=vs(x_i)$; 4) функция акустического этапа $ap=ap(x_i)$; 5) функция калориметрического этапа $cp=cp(x_i)$; 6) функция термодинамического этапа $tp=tp(x_i)$; 7) функция обонятельного этапа $os=os(x_i)$; 8) функция материального этапа $mp=mp(x_i)$; 9) функция рецепторного этапа $rp=rp(x_i)$; 10) функция речевого этапа $sps=sps(x_i)$; 11) функция письменного этапа $ws=ws(x_i)$; 12) функция внутреннего этапа $ip=ip(x_i)$.

Функции основных коммуникативных связей гиперпространства целостно-системного цикла учебно-профессиональной жизнедеятельности (3 функции): 1) функция связи «наставник-обучающийся» $cts=cts(x_i)$; 2) функция связи «наставник-внешняя среда» $tee=tee(x_i)$; 3) функция связи «обучающийся-внешняя среда» $see=see(x_i)$ [2].

Определение в качестве первого этапа формирования целостно-системной внутренней деятельности процесса ориентации, отражает предметный смысл всей психолого-педагогической науки относительно подготовки современных целостно-системных широкопрофильных специалистов, имеющих высший уровень целостно-системной ориентировки в социально-экономических, технических и естественных системах.

Целостно-системная ориентационность (ЦСО) есть базисный процесс всей интериоризационной деятельности, которая объединяет все этапы формирования целостно-системного цикла жизнедеятельности. ЦСО отражается во всём процессе базисной ориентировки, который отражает особенные характеристики начального целостно-системного ориентационного субъекта. Овладение целостно-системной обобщённой ориентационной деятельностью позволяет начать освоение целостно-системными ориентационными технологическими средствами, которые соответствуют заданной целостно-системной ориентационной технологической деятельности. Эта особенная деятельность направляется на соответствующие целостно-системные ориентационные предметы.

Целостно-системные ориентационные предметы деятельности (ЦСОПД) в результате взаимодействия с целостно-системными ориентационными технологическими средствами через определённую целостно-системную ориентационную технологическую деятельность могут соответствовать заданному целостно-системному ориентационному продукту деятельности, если будет организованная соответствующая целостно-системная ориентационная контрольная деятельность (ЦСОКД). Данный вид деятельности устанавливает условие изоморфизма с выделенным проектным целостно-системным ориентационным продуктом. ЦСОКД имеет соответствующие составляющие относительно её ориентировочного, исполнительного и контрольных компонентов [3].

Этап целостно-системной мотивационной жизнедеятельности есть псевдо-исполнительный компонент относительно ориентационного и контрольного компонентов различных этапов целостно-системного ряда процессов интериоризации внешнего мира. Целостно-системная

мотивационность есть смыслообразующая компонента всех последующих форм целостно-системных циклов жизнедеятельности, которые формируют будущее гиперпространство всех базисных элементов деятельности широкопрофильных специалистов.

Этап целостно-системной мотивационной жизнедеятельности формирует весь целостно-мотивационный процесс, который начинается с начального базисного целостно-системного мотивационного субъекта деятельности (НБЦСМС), который является порождающим источником всего последующего процесса целостно-системной мотивационности. Через освоение всеобщей целостно-системной мотивационной деятельности (ВЦСМД) и её компонентов: ориентационного, исполнительного и контрольного, возникают условия освоения целостно-системных мотивационных средств деятельности (ЦСМСД), которые являются базисным условием созданием целостно-системной мотивационной технологической деятельности (ЦСМТД) [4].

Этап целостно-системной материальности – есть одна из высших форм взаимодействия с окружающим миром на основе целостно-системной ориентировочно-мотивационной деятельности материального восприятия действительности. Целостно-системная материальность выражает особую целостно-системную материальную жизнедеятельность, которая возникает и формируется на основе инвариантной структуры жизнедеятельности и определяет соответствующий уровень целостно-системной ориентировки, исполнения и контроля материального восприятия. Это позволяет развить исследование всех последующих этапов становления широкопрофильной профессиональной деятельности процессов подготовки и переподготовки широкопрофильных специалистов [5].

Список использованных источников.

1. Гальперин П.Я. Введение в психологию. – М.: Университет, 2000. – С.336.
2. Мищик С.А. Целостно-системный цикл учебной жизнедеятельности – модель профессиональной деятельности широкопрофильного специалиста // Материалы Международной научной конференции «Деятельностная теория учения: современное состояние и перспективы», Москва. 6-8 февраля 2014 г. – М.: Издательство Московского университета, 2014. – С.352 – 354.
3. Мищик С.А. ПедагогOMETрика и математическое моделирование учебной деятельности// Материалы Международной научной конференции «Modern mathematics in science» - 30.06.2014. International Academy of Theoretical & Applied Science, №6(14), 2014. - Caracas, Venezuela – С.54 – 56.

4. Решетова З.А. К вопросу о механизмах усвоения и развития. // Национальный психологический журнал. – 2013. – № 1(9). – С. 25–32.

5. Решетова З.А. Психологические основы профессионального обучения. – М.: МГУ, 1985. – С. 207.

STAGES OF BECOMING OF WIDE-PROFESSIONAL PROFESSIONAL ACTIVITY

S.A. Mishchik

*FSBEI HE "GMU named after Admiral F.F. Ushakov "
Novorossiysk, Russia*

The article presents an analysis of the stages, structure, conditions and mechanisms for the becoming of a broad-profile professional activity - the main focus of modern production on the basis of the psychological theory of activity, psychological and pedagogical system analysis, on the systemic type of orientation in the subject and activity components of an integrated systemic life cycle, as well as the possibilities for creating pedagogometrics - the science of psychological and mathematical modeling of broad-profile activities.

Key words: stage, structure, wide profile, system orientation type, holistic-system life cycle, pedagogometric.

УДК 378.013.46

ПЕДАГОГОМЕТРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЦЕЛОСТНО-СИСТЕМНОЙ ШИРОКОПРОФИЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

С.А. Мищик

*ФГБОУ ВО «ГМУ имени адмирала Ф.Ф. Ушакова»
г. Новороссийск, Россия*

В статье представлен педагогометрический анализ направленный на формирование широкопрофильной профессиональной деятельности – главной направленности современного производства на основе психологической теории деятельности, психолого-педагогического системного анализа, относительно системного типа ориентировки в предметных и деятельностных компонентах целостно-системного цикла жизнедеятельности, а так же возможностях создания педагогометрики - науки о психолого-математическом моделировании широкопрофильной деятельности.

Ключевые слова: педагогOMETрический анализ, этап, структура, широкопрофильность, системный тип ориентировки, целостно-системный цикл жизнедеятельности, педагогOMETрика.

ПедагогOMETрический анализ целостно-системной широкопрофильной профессиональной деятельности связывается с математическим анализом и формированием профессионального целостно-системного цикла жизнедеятельности (ПЦСЦЖ) [2].

Первая задача педагогOMETрического анализа определяется математическим моделированием целостно-системного цикла жизнедеятельности. Математической моделью целостно-системного цикла жизнедеятельности является образ циклического графа, состоящего из множества вершин (12), которые отражают – предметные и деятельностные компоненты. Множество ребер, соединяющие вершины (12) – устанавливают время освоения и применения знания. ПЦСЦЖ в виде графа $G=(X, V)$ является заданным, если дано множество его вершин X и способ отображения Γ этого множества в самого себя. Можно выделить часть ПЦСЦЖ относительно подзадач педагогOMETрического анализа и представить его в виде подграфа G_A графа $G=(X, \Gamma)$. Если данный подграф целостно-системного цикла имеет лишь часть вершин графа G и образует пару элементов, то является базисным.

Вторая задача педагогOMETрического анализа ориентируется на математическое моделирование целостно-системного учебно-профессионального широкопрофильного действия. Любое целостно-системное действие имеет три базисные компонента: ориентировочный, исполнительный и контрольный, которые определяют основные направления математического моделирования ЦСУД.

Множество элементов учебного действия можно записать в виде

$$\dot{A} = \{a_i\}, i=1,2,\dots,n$$

, где a_i – i -й – элемент системного действия, n – число элементов учебного действия.

Каждый элемент ПЦСУД характеризуется m конкретными свойствами z_1, z_2, \dots, z_m , которые однозначно определяют его в данной системе. Совокупность всех m свойств элемента учебного действия устанавливает его состояние. Между базисными компонентами ПЦСУД существует связь - множество зависимостей свойств одного элемента от свойств других элементов системы учебного действия. Множество связей между элементами учебного действия можно представить в виде набора периодических функций. Зависимость свойств элементов учебного действия имеет двусторонний взаимосвязанный характер. Это

определяет структуру системы учебного действия - множество элементов системы и связей между ними [1].

Структура ПЦСУД зависит от статического и динамического состояний. В условиях статического поведения учебно-профессионального широкопрофильного действия связь между ориентировочным и контрольным компонентами представляется как связь между функциями входа $X(t)$ и выхода $Y(t)$ системы без учета предыдущих ее состояний. В условиях динамического состояния учебного действия система зависит не только от функций входов $X(t)$, но и от функций переходов. В данном случае можно определить обобщенный показатель качества целостно-системного учебного действия как вектор, компоненты которого есть частные показатели отдельных свойств ПЦСУД. Размерность определяется числом системных свойств учебно-профессионального широкопрофильного действия. При определении обобщенного показателя качества целостно-системного учебного действия будем применять не натуральные частные показатели, а нормированные значения. Это обеспечивает приведение показателей к одному масштабу, с некоторым «идеальным» значением показателя ПЦСУД.

Любое целостно-системное учебное действие можно принять за идеальную систему, если её гипотетическая модель, удовлетворяет всем критериям качества. Тогда выделяется область адекватности ЦСУД - окрестность значений показателей целостно-системных свойств учебного действия. Радиус адекватности имеет нормированное значение, которое определяется зависимостью вложенности заданных функций. Все критерии качества целостно-системного учебно-профессионального действия определяются тремя типами: критерий пригодности с радиусом области адекватности, соответствующим допустимым значениям всех частных показателей; критерий оптимальности, когда существует хотя бы один частный показатель качества, значения которого принадлежат области адекватности с оптимальным радиусом и критерий превосходства, если значения частных показателей качества принадлежат области адекватности с оптимальным радиусом по всем показателям.

Все критерии качества ЦСУД обладают свойствами представительности, эластичности и простоты. При прогнозировании процесса развития целостно-системного учебно-профессионального действия применяем фактографический метод - метод наименьших квадратов (МНК). При этом анализируем процесс наращивания базисных компонентов ПЦСУД относительно целостности и системности - ориентировки, исполнения и контроля через систему временного ряда. Поэтому в дальнейшем ЦСУД будет развиваться в соответствии с законом

расчетных значений исходного ряда, который определяется фактическим значением исходного ряда и числа наблюдений. С учётом адаптации к новым условиям необходимо ввести коррективы в прогнозные оценки развития ЦСУД через коэффициенты дисконтирования, которые характеризует изменение ценности информации во времени. При прогнозной оценке устанавливается и дальность прогнозирования с учётом абсолютного времени упреждения через величину эволюционного цикла развития ПЦСУД, что определило дальнейшее развитие педагогического анализа [3,4].

Третья задача педагогического анализа ориентируется на проблему математического моделирования целостно-системной коммуникативной деятельности, как циклического процесса, методов исследования операций с возможностью интерпретации выделенных процессов категориями теории игр. В общем случае математическая модель целостно-системной коммуникативной деятельности (ЦСКД) представляет многоуровневый образ, соответствующий различным социальным уровням – от личностных до международных отношений, при которых происходит обмен двенадцатью ($n=12$) предметно-деятельностными отношениями.

В зависимости от социальной ситуации субъекты коммуникативной деятельности, зная на различном уровне структуру ПЦСЦЖ, применяют свои возможности относительно позиционных игр, их стратегии, нормальной формы игры и контролем процесса соответствия. При этом позиционная игра n лиц устанавливает топологическое дерево Γ с установленной вершиной, которая определяет дальнейшее развитие педагогического анализа [5,6].

Список использованных источников.

1. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1975. – С. 304.

2. Мищик С.А. Целостно-системный цикл учебной жизнедеятельности – модель профессиональной деятельности широкопрофильного специалиста // Материалы Международной научной конференции «Деятельностная теория учения: современное состояние и перспективы», Москва. 6-8 февраля 2014 г. – М.: Издательство Московского университета, 2014. – С.352 – 354.

3. Мищик С.А. Педагогика и математическое моделирование учебной деятельности// Материалы Международной научной конференции «Modern mathematics in science» - 30.06.2014. International Academy of Theoretical & Applied Science, №6(14), 2014. - Caracas, Venezuela – С.54 – 56.

4. Решетова З.А. К вопросу о механизмах усвоения и развития. // Национальный психологический журнал. – 2013. – № 1(9). – С. 25–32.

5. Решетова З.А. Психологические основы профессионального обучения. – М.: МГУ, 1985. – С. 207.

6. Талызина Н.Ф. Управление процессом усвоения знаний. – М.: МГУ, 1984. – С. 345.

PEDAGOGOMETRIC ANALYSIS OF INTEGRAL SYSTEM WIDE-PROFILE PROFESSIONAL ACTIVITY

S.A. Mishchik

*FSBEI HE "GMU named after Admiral F.F. Ushakov "
Novorossiysk, Russia*

The article presents pedagogometric analysis aimed at the formation of a broad-profile professional activity - the main focus of modern production on the basis of the psychological theory of activity, psychological and pedagogical system analysis, on the system type of orientation in the subject and activity components of the whole-system life cycle, as well as the possibilities of creating a pedometer- the science of psychological and mathematical modeling of broad-profile activities.

Key words: pedagogometric analysis, stage, structure, wide profile, system orientation type, holistic-system life cycle, pedagogometric.

УДК 378.013.46

СРЕДСТВА ФОРМИРОВАНИЯ ШИРОКОПРОФИЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

С.А. Мищик

*ФГБОУ ВО «ГМУ имени адмирала Ф.Ф. Ушакова»
г. Новороссийск, Россия*

В статье приведён анализ построения профессиональных учебных предметов, направленных на формирование широкопрофильной профессиональной деятельности – главной направленности современного производства на основе психологической теории деятельности, психолого-педагогического системного анализа, относительно системного типа ориентировки в предметных и деятельностных компонентах целостно-системного цикла жизнедеятельности, а так же возможностях создания педагогометрики - науки о психолого-математическом моделировании широкопрофильной деятельности.

Ключевые слова: средства, профессиональный учебный предмет, этап, структура, широкопрофильность, системный тип ориентировки, целостно-системный цикл жизнедеятельности, педагогометрика.

Исследование средств формирования широкопрофильной профессиональной деятельности связывается с анализом и формированием профессионального целостно-системного цикла жизнедеятельности (ПЦСЦЖ).

Система средств формирования широкопрофильной профессиональной направляется на воспроизведение всех компонентов профессионального целостно-системного цикла жизнедеятельности (ПЦСЦЖ) - предметных и деятельностных: начальное состояние целостно-системного субъект (ЦСС), целостно-системные психолого-дидактические средства деятельности (ЦССД), целостно-системный учебно-профессиональный предмет деятельности (ЦСПД), целостно-системный учебно-профессиональный продукт деятельности (ЦСПРД), целостно-системная учебно-профессиональная опредмеченная потребность (ЦСОП), целостно-системный промежуточный компанд-субъект (ЦСПКС) и целостно-системный широкопрофильный супер-субъект (ЦСШСС).

Деятельностные профессионально-широкопрофильные компоненты ПЦСЦЖ определяются составляющими: целостно-системная учебно-профессиональная всеобщая деятельность (ЦСУПВД), целостно-системная учебно-профессиональная технологическая деятельность (ЦСУПТД), целостно-системная учебно-профессиональная контрольная деятельность (ЦСУПКД), целостно-системная учебно-профессиональная ритуальная деятельность (ЦСУПРД), целостно-системная учебно-профессиональная восходящая деятельность (ЦСУПВХД), целостно-системная учебно-профессиональная развивающая деятельность (ЦСУПРВД) [2].

Возникающие структуры выбора и развития средств формирования широкопрофильной профессиональной деятельности профессионального целостно-системного цикла жизнедеятельности (ПЦСЦЖ) раскрываются через последовательное применение психолого-педагогического системного анализа относительного каждого компонента (ПЦСЦЖ).

К таким действиям можно отнести ориентировочно-исполнительно-контрольные активности:

- 1) выделяем объект изучения ПЦСЦЖ - как систему;
- 2) устанавливаем порождающую среду относительно ПЦСЦЖ;
- 3) определяем целостные характеристики объекта – ПЦСЦЖ - по восьми свойствам: пространственным, временным, гравитационным, силовым, энергетическим, ориентационным, исполнительным, контрольным;
- 4) анализируем уровни строения объекта - ПЦСЦЖ: гипер, мего, реальный и микроуровни;

- 5) выделяем структуру каждого уровня ПЦСЦЖ;
- 6) устанавливаем структурные элементы ПЦСЦЖ;
- 7) определяем системообразующие связи каждого уровня ПЦСЦЖ;
- 8) анализируем межуровневые связи ПЦСЦЖ;
- 9) выделяем форму организации ПЦСЦЖ как системы;
- 10) устанавливаем системные свойства объекта - ПЦСЦЖ по параметрам сложности, упорядоченности и разнообразия;
- 11) определяем поведение системы - ПЦСЦЖ;
- 12) анализируем перспективы развития системы – ПЦСЦЖ [3].

Последующие формирование структуры выбора и развития средств широкопрофильной профессиональной деятельности профессионального целостно-системного цикла жизнедеятельности (ПЦСЦЖ) проходит через интериоризационный процесс становления собственно учебно-профессиональных знаний относительно этапов: ориентационный этап в структуре, элементах и связях ПЦСЦЖ;

2) мотивационный этап относительно анализа становления средств ПЦСЦЖ;

- 3) визуальный этап восприятия ПЦСЦЖ;
- 4) акустический этап воспроизводства средств ПЦСЦЖ;
- 5) калориметрический этап измерения средств ПЦСЦЖ;
- 6) термодинамический этап анализа средств ПЦСЦЖ;
- 7) обонятельный этап восприятия средств ПЦСЦЖ;
- 8) материальный этап взаимодействия со средствами ПЦСЦЖ;
- 9) рецепторный этап восприятия средств ПЦСЦЖ;
- 10) речевой этап аудирования средств ПЦСЦЖ;
- 11) письменный этап графологического воспроизведения средств ПЦСЦЖ;
- 12) внутренний этап умственного анализа средств ПЦСЦЖ.

Эта последовательность этапов формирования средств ПЦСЦЖ является базисным условием обратного перехода от их внутреннего образа к внешнему проявлению средств учебно-профессиональной широкопрофильной деятельности – процесса экстериоризации [1].

Одним из главных средств широкопрофильной профессиональной деятельности является проектирование системных программ учебно-профессиональной подготовки. Это может быть даже отдельный учебный предмет «Основы учебно-широкопрофильной профессиональной деятельности» в процессе подготовки и переподготовки профессиональных специалистов.

Во введении в данный предмет необходимо раскрыть структуру учебно-профессиональной деятельности. Во введении решается главная образовательная задача: раскрывается строение метода системного

анализа на основе представлений о процессе, его развитии и формы существования, что задаёт последующую структуру учебной программы предмета «Основы учебно--широкопрофильной профессиональной деятельности» [4].

Основная глава учебного предмета направлена на формирование базисного выражения учебно-широкопрофильной профессиональной деятельности относительно: всеобщего представления учебно-широкопрофильной профессиональной деятельности; условий возникновения учебно-широкопрофильной профессиональной деятельности; внешних параметров учебно-широкопрофильной профессиональной деятельности; сложности функциональных отношений учебно-широкопрофильной профессиональной деятельности; особенности выполнения каждой элементарной функции учебно-широкопрофильной профессиональной деятельности; выделения базисных предметных функциональных состояний учебно-широкопрофильной профессиональной деятельности; определения инвариантных связей в учебно-широкопрофильной профессиональной деятельности; условий возникновения наращивания учебно-широкопрофильной профессиональной деятельности; внешних параметров форморганизации учебно-широкопрофильной профессиональной деятельности; выделения внутренних характеристик учебно-широкопрофильной профессиональной деятельности относительно их сложности, разнообразия и упорядоченности; определения поведения учебно-широкопрофильной профессиональной деятельности в статических и динамических условиях и в переходных процессах; особенности установления адаптивных условий прогнозирования развития учебно-широкопрофильной профессиональной деятельности. В целом, устанавливаются общие контуры средств учебно-широкопрофильной профессиональной деятельности, которая преобразуются в направленные циклы их развития и совершенствования [5].

Список использованных источников.

1. Габай Т.В. Учебная деятельность и ее средства. – М.: МГУ, 1988. – С.256.

2. Мищик С.А. Целостно-системный цикл учебной жизнедеятельности – модель профессиональной деятельности широкопрофильного специалиста // Материалы Международной научной конференции «Деятельностная теория учения: современное состояние и перспективы», Москва. 6-8 февраля 2014 г. – М.: Издательство Московского университета, 2014. – С.352 – 354.

3. Мищик С.А. Педагогометрия и математическое моделирование учебной деятельности// Материалы Международной научной конференции

«Modern mathematics in science» - 30.06.2014. International Academy of Theoretical & Applied Science, №6(14), 2014. - Caracas, Venezuela – С.54 – 56.

4. Решетова З.А. К вопросу о механизмах усвоения и развития. // Национальный психологический журнал. – 2013. – № 1(9). – С. 25–32.

5. Решетова З.А. Психологические основы профессионального обучения. – М.: МГУ, 1985. – С. 207.

MEANS OF FORMATION OF WIDE-PROFESSIONAL ACTIVITY

S.A. Mishchik

*FSBEI HE "GMU named after Admiral F.F. Ushakov "
Novorossiysk, Russia*

The article provides an analysis of the construction of professional educational subjects aimed at the formation of a broad-profile professional activity - the main focus of modern production on the basis of the psychological theory of activity, psychological and pedagogical system analysis, with respect to the system-type orientation in the subject and activity components of the whole-system life cycle, as well as the possibilities of creating a pedagogometry - the science of psychological and mathematical modeling of the broad-based activities.

Key words: means, a professional study subject, stage, structure, wide profile, system orientation type, holistic-system life cycle, pedagogometric.

УДК 378.013.46

ШИРОКОПРОФИЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ – БАЗИСНАЯ ФОРМА СОВРЕМЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

С.А. Мищик

*ФГБОУ ВО «ГМУ имени адмирала Ф.Ф. Ушакова»
г. Новороссийск, Россия*

В статье представлены условия и механизмы формирования широкопрофильной профессиональной деятельности – базисной формы современного производства на основе психологической теории деятельности, психолого-педагогического системного анализа, относительно системного типа ориентировки в предметных и деятельностных компонентах целостно-системного цикла жизнедеятельности, а так же возможностях создания педагогоматрики - науки о психолого-математическом моделировании широкопрофильной деятельности.

Ключевые слова: широкопрофильность, системный тип ориентировки, целостно-системный цикл жизнедеятельности, педагогометрика.

Проблема формирования широкопрофильной профессиональной деятельности – базисной формы современного производства связывается с решением проблемы широкопрофильной подготовки специалистов, что требует формирования новой "технологии мышления", то есть нового способа ориентировки в системе производства в целом. В результате, трудовой деятельности возвращается естественная целостность, единство интеллектуального и исполнительного ее компонентов, а сам труд приобретает новый профессионально-квалификационный уровень – «широкопрофильность».

Широкопрофильный специалист, профессиональный образ всесторонней развитой личности, не как "многопрофильный", приобретает возможность решать практические задачи разного профессионального профиля, которые выполняются на единой ориентировочной основе деятельности.

Это задачи по осуществлению любого этапа "жизненного цикла" технического объекта: проектирование, конструирование, производство и эксплуатация. Все это и означает реальное стирание граней, разделявших труд рабочего и инженера [1].

Для формирования личностно-широкопрофильной трудовой деятельности существенное значение имеют психологические исследования, которые раскрывают условия воспитания в обучении разных способов мышления.

При этом способ мышления формируется как определенный тип ориентировки в предмете деятельности [2].

В этой связи, для формирования личностно-широкопрофильной трудовой деятельности важно выделить особую ориентировочную основу деятельности, специфический "ориентировочный образ".

Ориентировка на системную организацию объекта и становится тем общим, единым содержанием ориентировочной основы, которая и позволяет осуществлять деятельность разного профиля, открывает теоретические основы творческой трудовой деятельности, являющейся базисным условием развития человека – субъекта труда [3].

При этом возникает проблема математического моделирования учебного процесса широкопрофильной, личностной подготовки. Это связывается с формированием нового научного направления – ПЕДАГОГОМЕТРИКИ, подобной ЭКОНОМЕТРИКЕ для экономи-

стов. ПедагогOMETрика непрерывно связывается с психолого-математическим моделированием, позволяющим реализовать стратегию повышения качества подготовки специалистов и решать проблемы эффективного управления сложными социально педагогическими системами. При этом: разрабатываются методы построения педагогических систем рефлексивного типа, основанные на системном подходе и декомпозиционных процедурах; показывается, что система комплексного мониторинга качества образования может быть смоделирована как рефлексивная с двумя рангами рефлексии и описанием в дизъюнктивно - конъюнктивной форме; разрабатывается методика объективного отбора содержания образования с учетом прогноза развития отрасли и минимумом субъективизма, а также выделения "ядра" предметной области на основе информационно-поисковых тезаурусов.

Дальнейшие исследования требуют создания единого целостно-системного цикла подготовки специалистов, определяющих базисные условия развития человека - субъекта труда через параметры: базисность, фундаментальность, широкопрофильность, педагогичность - отражающих механизм процесса формирования личности нового типа [4].

Моделирование целостно-системной учебной деятельности студентов в процессе широкопрофильной подготовки по фундаментальным общеобразовательным курсам связывается с формированием системного типа ориентировки, как в учебном предмете, так и в структуре самой деятельности.

Обобщённой формой такого единства выступает целостно-системный цикл учебной жизнедеятельности. Множество таких циклов формируют гиперпространство профессиональной и социальной активности.

Процесс становления самостоятельной учебно-профессиональной деятельности состоит из четырёх основных этапов: 1) формирование представлений о целостно-системном цикле жизнедеятельности; 2) изучение основ общей психологической теории деятельности; 3) применение на практике основных действий системного анализа; 4) использование теории поэтапного формирования умственных действий в реальной учебной и социальной деятельности.

Реализация этих теоретических представлений приводит к новым формам коммуникативной деятельности, общей самоорганизации всего учебного процесса, изменению восприятия учебной информации, совершенствованию форм воспроизводства учебного материала, преобразованию содержания учебно-лекционного материала по системному основанию, изменению собственных форм самостоятельной

учебной жизнедеятельности, формированию новых личностных качеств [5].

Анализ окружающей учебно-профессиональной и социальной активности представляем в виде двенадцати основных элементов целостно-системного цикла жизнедеятельности:

1) исходное состояние субъекта; 2) всеобщая структура деятельности;

3) выделение заданных средств деятельности;

4) выбор соответствующей схемы технологии;

5) определение собственного предмета деятельности;

6) установление заданных параметров контрольной деятельности;

7) выделение продукта деятельности, как промежуточной подцели развития субъекта жизнедеятельности;

8) выбор ритуальной деятельности, как деятельностного образа полученного продукта;

9) определение опредмеченной потребности деятельности, как смещённого материального элемента целостно-системного цикла;

10) установление восходящей деятельности, как функциональной формы целостно-системного цикла;

11) выделение неустойчивой компаудной формы субъекта;

12) выбор развивающей деятельности, как завершающей формы процесса становления первого этапа целостно-системного цикла, который порождает обновлённого субъекта жизнедеятельности – СУПЕР-СУБЪЕКТА - и задаёт условия для начала следующих этапов формирования и развития новых целостно-системных циклов, которые порождают гиперпространство жизнедеятельности.

Список использованных источников.

1. Климов Е. А. Психологическое представление о труде в сочинениях М.В. Ломоносова//Национальный психологический журнал–2012. – №1(7) – С.47–54.

2. Мищик С.А. Целостно-системный цикл учебной жизнедеятельности – модель профессиональной деятельности широкопрофильного специалиста // Материалы Международной научной конференции «Деятельностная теория учения: современное состояние и перспективы», Москва. 6-8 февраля 2014 г. – М.: Издательство МГУ, 2014. – С.352-354.

3. Мищик С.А. Педагогометрия и математическое моделирование учебной деятельности// Материалы Международной научной конференции «Modern mathematics in science» - 30.06.2014. International Academy of Theoretical & Applied Science, №6(14), 2014. - Caracas, Venezuela – С.54-56.

4. Решетова З.А., Мищик С.А. Формирование политехнического мышления в условиях подготовки школьников к широкопрофильному труду // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1984. № 1. – С. 9–17.

5. Решетова З.А. К вопросу о механизмах усвоения и развития. // Национальный психологический журнал. – 2013. – № 1(9). – С. 25-32.

WIDE-PROFILE PROFESSIONAL ACTIVITY – A BASIS FOR MODERN PRODUCTION

S.A. Mishchik

*FSBEI HE "GMU named after Admiral F.F. Ushakov "
Novorossiysk, Russia*

The article presents the conditions and mechanisms for the formation of a broad professional activity - the basic form of modern production based on the psychological theory of activity, psychological and pedagogical system analysis, on the system type of orientation in the subject and activity components of the whole-system life cycle, as well as the possibilities of creating a pedagogometry - science on the psychological and mathematical modeling of broad-profile activities.

Key words: wide profile, systematic type of orientation, holistic systemic life cycle, pedagogometric.

УДК 338.2

К ПРОБЛЕМЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Н.Н. Симачкова

*ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»
г. Екатеринбург, Россия*

В статье рассматриваются вопросы, связанные с оценкой эффективности управления персоналом в современной организации, проводится анализ общепринятой системы показателей, позволяющих объективно и всесторонне оценивать эффективность системы управления персоналом в современных организациях.

Ключевые слова: управление персоналом, организация, эффективное управление, показатели эффективности

В современной системе управления персоналом в организации сложилась ситуация, когда компания может достигнуть прорывных результатов только в случае эффективной организации трудовой деятельности персонала.

В современной научной дискуссии появляются различные мнения, посвященные проблеме оценке эффективности управления персоналом в современной организации, но все же ряд вопросов связанных с оценкой эффективности остаются открытыми. Практически не изучен круг вопросов посвященных эффективности управления персоналом и его оценки. В общем смысле под эффективностью деятельности принято понимать отношение полученного полезного результата к затратам на его получение. Среди исследователей нет единства в понимании результата управления персоналом, существуют и разные определения эффективности управления персоналом. Наиболее широко распространено определение экономической и социальной эффективности управления персоналом. Под экономической эффективностью управления персоналом понимают достижение целей организации с самыми минимальными затратами на содержание персонала [1, с. 14].

Социальная эффективность управления персоналом понимается в форме реализации ожиданий, потребностей и интересов работников [1, с. 15].

Данные определения показывают достаточно простой набор показателей для оценки достижения целей и задач организации и персонала. Но все же недостатком этих определений можно считать ограниченное понимание оценки результата управления персоналом.

Таким образом, в определении эффективности управления персоналом необходимо учитывать экономическую и социальную составляющие и рассматривать данное понятие как соотношение степени достижения целей и задач организации и собственных целей сотрудников к затратам на персонал.

Важным аспектом в понимании данного определения будет понимание эффективности управления персоналом в двуедином социально-экономическом смысле.

Подбор показателей, оценивающий степень достижения результатов сотрудников и организации, на сегодняшний день, является неоднозначным и дискуссионным, исходя из дискурса по данному вопросу, можно определить ключевые параметры основанные на управленческой стратегии организации, комплексном подходе в оценке профессионального развития и продвижения сотрудников, стимулировании их труда, согласованность в принятии решений, четкости прописанных форм и процедур работы, но в тоже время гибкости, возможности оперативного принятия новых решений, в условиях изменений внешней и внутренней среды [4, с. 24-27].

По итогам аттестации персонала, которую необходимо проводить с определенной периодичностью, необходимо выявлять потребности

сотрудников для дальнейшего развития программ профессионально-делового роста специалистов.

Главный критерий эффективности действия данных программ – комплексный подход, предполагающий реализацию различных форм, методов управления персоналом, к таковым можно отнести: постановку задачи сотруднику, путем включения в его рабочий план, с целью развития потенциала; ротацию специалистов одного горизонтального звена, в смежные подразделения, с целью обмена управленческим опытом; создание реально действующей системы наставничества; проведение уже традиционных бизнес-тренингов; индивидуальная работа консультантов с менеджерами высшего звена (коучинг) [5, с. 27-34].

Важно при оценке эффективности управления персоналом, наиболее точно оценить вклад каждого работника организации в результативность работы. На сегодняшний день, существует корпоративная система грейдов, в соответствии с которой вклад каждого работника измеряется двумя показателями: профессиональной специализацией и грейдем (уровнем позиции).

Данные показатели позволяют точно задать «координаты» любой должности в пространстве всех должностных позиций организации. Величина грейда определяется несколькими факторами: занимаемой должностью, знаниями, умениями, компетенциями предполагаемой должностью, сложностью решаемых задач, уровнем ответственности и профессионализма в выполнении своих трудовых обязанностей [5, с. 112].

Внедрение данной системы оценки эффективности управления персоналом, позволяет решать ряд важных задач в сфере управления персоналом, прежде всего, упорядочить систему распределения корпоративных социальных льгот, привязать систему стимулирования оплаты труда к конкретным результатам работы, создать инструменты мотивирования работников в условиях ограничений карьерного роста.

Большое внимание в определении оценки эффективности управления персоналом, специалисты уделяют ключевым показателям эффективности работы персонала, данная модель – современная технология управления.

Применение данной модели, по мнению исследователей, позволяет не только выявить степень удовлетворенности, но и выявить факторы влияющие на эмоциональную и профессиональную самооценку персонала [2, С. 36].

Модель ключевых показателей эффективности позволяет получить информацию о факторах развития современной компании с точки зрения анализа следующих составляющих: системы стимулирования и

мотивации персонала, формирования трудового потенциала компании, формирования системы социальных льгот и компенсаций, диагностика синдрома профессионального выгорания и его профилактика, анализ стратегических аспектов управления персоналом [3, с. 78].

Внедрение ключевых показателей эффективности способствует формированию объективной оценке сотрудника своего вклада в результаты деятельности организации, позволяет выявлять эффективность применения стратегического менеджмента, концепции управления отклонениями, концепции управления результатами деятельности персонала, ситуационного менеджмента.

Модель технологии ключевых показателей эффективности позволяет комплексно подойти к оценке социальной, экономической, коммуникативной модели управления персоналом.

Таким образом, в современной науке, определяются задачи, связанные с оценкой эффективности управления персоналом в современной организации, ряд комплексных решений имеют перспективу в развитии и исследованиях и позволят более эффективно решать проблему управления персоналом в современной организации.

Список использованных источников.

1. Анисимов, В.М. Кадровая служба и управление персоналом / В.М. Анисимов. – М.: Дело, 2015. – 521 с.
2. Атаманчук, С.Г. Государственная служба. Кадровый потенциал / С.Г. Атаманчук, В.И. Матирко. – М.: РАГС, 2014. – 491 с.
3. Байков, Н.М. Кадровый потенциал органов власти: опыт социологического анализа / Н.М. Байков. – Хабаровск, 2012. – 218 с.
4. Карташов, Н.В. О профессионализме персонала в системе управления и профессиональной его подготовке / Н.В.Карташов // Право и образование. – 2015. – № 11. – С. 24 – 27.
5. Норберт, Т. Проблемы теории и практики управления / Т. Норберт. – М.: Прогресс, 2016. 427 с.

TO THE PROBLEM OF PERFECTION OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN THE MODERN ORGANIZATION

N. N. Simachkova

*Ural state economic University
Ekaterinburg, Russia*

The article raises issues related to the assessment of the effectiveness of personnel management in modern organizations, the analysis of the generally accepted system of indicators that allow objectively and comprehensively assess the effectiveness of personnel management in organizations.

Keywords: personnel management, organization, effective management, performance indicators.

УДК 342.9(075.8)

СТРУКТУРА АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСА НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ: ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ¹

Ю.В. Соболева

*Саратовская государственная юридическая академия
г. Саратов, Россия*

В статье рассматриваются различные подходы к выделению элементов структуры административно-правового статуса организаций. Учитывая специфику данного статуса негосударственных организаций, автором делается вывод о его структуре.

Ключевые слова: негосударственные организации, структура административно-правового статуса, права негосударственных организаций, гарантии реализации прав, обязанности негосударственных организаций.

В юридической литературе подходы к определению структуры административно-правового статуса организаций неоднозначны.

Так, П.И. Кононов предлагает включать следующие элементы в структуру административно-правового статуса организации: ее место в административно-правовой сфере, юридическая связь с органами исполнительной власти, иными административно-публичными органами; сфера, предмет и виды деятельности организации; цель создания и деятельности организации; задачи, которые решаются в административно-правовой сфере; функции организации; общие и специальные административные права; их ограничения; общие и специальные административные обязанности; юридическую ответственность за совершенные правонарушения [7, с. 69].

Все указанные элементы можно сгруппировать в несколько блоков. В административно-правовом статусе коллективных субъектов выделяется три главных блока:

¹ Статья опубликована по заданию Министерства образования и науки РФ № 29.8125.2017/8.9 на выполнение государственного проекта в сфере научной деятельности в рамках базовой части государственного задания по теме «Механизм государственного регулирования применения мер административного принуждения к негосударственным организациям».

- а) целевой;
- б) структурно-организационный;
- в) компетенционный (компетенция) [3, с. 70].

Элементы статуса коллективных субъектов административного права Д.Н. Бахрах выделял по содержательному признаку.

В административно-правовом статусе негосударственной организации будет присутствовать и целевой, и структурно-организационный блок, в который включается нормативное регулирование порядка образования, легализации, реорганизации, ликвидации субъектов [2, с. 27].

Понятие «компетенция» в структуру правового статуса негосударственной организации не входит, так как включает совокупность властных полномочий [2, с. 28], которые у них отсутствуют, если только таковые не переданы органами государственной власти в соответствии с законодательством.

Но данный блок можно заменить, например, блоком «прав и обязанностей» негосударственной организации.

В.М. Манохин выделял следующие элементы административно-правового статуса организаций: их создание (учреждение); государственную регистрацию; получение разрешения на занятие определенной деятельностью; формирование органа управления делами организации; определение круга полномочий вышестоящих органов в отношении организации; гарантии прав организаций и защиты имущества от незаконного изъятия [8, с. 69–70].

С.В. Бубнов в отношении одного из видов негосударственных организаций – религиозных объединений, отмечает, что их административно-правовой статус составляют нормы, которые регулируют порядок создания религиозного объединения, в том числе нормы, о порядке их государственной регистрации; административно-правовые нормы о цели деятельности религиозного объединения; а также нормы, регламентирующие: приостановление деятельности религиозного объединения; права и условия их деятельности, их обязанности; ответственность религиозного объединения; порядок ликвидации религиозного объединения и гарантии реализации прав и исполнения обязанностей, возложенных законом на религиозное объединение, и нормы, закрепляющие гарантии их охраны [4, с. 7].

Представляется, что данная структура административно-правового статуса религиозных объединений применима и к другим негосударственным организациям, но имеет избыточное количество элементов.

Кроме того, в научной литературе используется термин административно-правовое положение негосударственной организации. Так, А.А. Ивакин в отношении общественных объединений считает, что элементами структуры их административно-правового положения являются: принципы образования и деятельности, заложенные в Конституции РФ; обязанности и права; ответственность общественного объединения; правовые гарантии их деятельности, основанные на критериях классификации объединений, таких как: характер непосредственных задач, сфера и территория деятельности общественного объединения, цель его создания, функции общественных объединений [6, с. 8].

Понятие административно-правовое положение исследуется автором, таким образом, в контексте административно-правового статуса данного вида организаций. Но принципы образования и деятельности объединений заложены не только в Конституции РФ, но и административном законодательстве.

Более узкий подход используется некоторыми авторами при определении содержания правового статуса коммерческих организаций. Так, Врублевский А.С. отмечает в отношении данных субъектов, что содержание их административно-правового статуса составляют комплекс прав и обязанностей, гарантированных государством и регламентированных административно-правовыми нормами [5, с. 522-523].

В структуру же административно-правового статуса предприятий, а также и учреждений, предлагается, включать пять элементов:

- 1) целевой блок: предмет, цели и задачи;
- 2) административную правосубъектность: правоспособность, дееспособность и компетенция;
- 3) внешне-организационный блок: создание предприятия (учреждения), государственную регистрацию, лицензирование, ликвидацию и реорганизацию предприятия (учреждения), определение круга полномочий вышестоящих государственных органов в отношении к ним;
- 4) внутриорганизационный блок: формирование органа управления;
- 5) гарантии прав предприятий (учреждений), урегулированные нормами административного права [1, с. 119].

Таким образом, большинство авторов, рассматривающих статус коллективных субъектов административного права, едины в том, что в его структуру входят такие элементы как цели деятельности организаций, их создание; государственная регистрация; права и обязанности организаций; получение разрешения на занятие определенной деятельностью; формирование органа управления; гарантии прав организаций; их ответственность и ликвидация.

Включение большинства данных составляющих будет справедливо и для административно-правового статуса негосударственных организаций. Кроме того, отдельно можно выделить такой важнейший элемент, как принципы деятельности организаций. Вместе с тем, такой элемент как получение разрешения на занятие определенной деятельностью можно отнести к регулированию административно-правовыми нормами, закрепляющими права и соответственно обязанности данных субъектов.

Формирование органа управления в отношении негосударственных организаций регулируется их уставами, не содержащими нормы административного права.

Поэтому данный элемент не включается в их статус как субъектов административного права.

Ликвидацию же и иные меры ответственности, применяемые к негосударственным организациям, можно объединить и отнести к такому элементу структуры административно-правового статуса негосударственных организаций как порядок применения к ним мер административного принуждения.

Если рассматривать признак, стоящий в основе выделения элементов, то, наиболее целесообразно использовать этапность их деятельности, что позволит дать более подробную характеристику структуры статуса данных субъектов административного права.

В результате, предлагается обозначить следующую структуру административно-правового статуса негосударственных организаций, включающую в себя административно-правовые нормы, регулирующие:

- 1) цели деятельности негосударственных организаций;
- 2) принципы их деятельности;
- 3) порядок их создания;
- 4) государственную регистрацию как способ создания негосударственных организаций;
- 5) права негосударственных организаций;
- 6) гарантии реализации их прав;
- 7) обязанности негосударственных организаций;
- 8) порядок применения мер административного принуждения к негосударственным организациям.

Выделение всех указанных элементов необходимо для уяснения и изучения в целом административно-правового статуса негосударственных организаций. Они могут быть объединены и представлены совокупностью следующих составляющих:

1) *целевая составляющая* административно-правового статуса негосударственных организаций: цели деятельности негосударственных организаций, принципы их деятельности;

2) *организационная составляющая*: порядок их создания; государственная регистрация;

3) *содержательная составляющая*: права негосударственных организаций; гарантии их реализации; обязанности организаций;

4) *охранительная составляющая*: порядок применения мер административного принуждения к негосударственным организациям.

Список использованных источников.

1. Административное право Российской Федерации: учебник для бакалавров / под ред. А. Ю. Соколова. М.: Норма: ИНФРА М, 2016.

2. Бахрах Д.Н. Административное право. Учебник для вузов. М.: Норма: ИНФРА М, 2000.

3. Бахрах Д.Н. Коллективные субъекты административного права // Правоведение. 1991. № 3. С. 66–73.

4. Бубнов С.В. Административно-правовой статус религиозных объединений в Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003.

5. Врублевский А.С. Совершенствование законодательства о государственной регистрации юридических лиц // «Черные дыры» в Российском законодательстве. 2007. №5. С. 522-524.

6. Ивакин А.А. Административно-правовое положение общественных объединений в Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009.

7. Кононов П.И. Основные категории административного права и процесса: монография. М.: Юрлитинформ, 2013.

8. Манохин В.М. Административное право России : учебник. Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.

STRUCTURE OF ADMINISTRATIVE LEGAL STATUS OF THE NON-STATE ORGANIZATIONS: APPROACHES TO DEFINITION

Yu.V. Soboleva

*Saratov State Law Academy
Saratov, Russia*

In article various approaches to allocation of elements of structure of administrative legal status of the organizations are considered. Considering specifics of this status of the non-state organizations, the author draws a conclusion about its structure.

Keywords: non-state organizations, structure of administrative legal status, rights of the non-state organizations, guarantees of realization of the rights, obligations of the non-state organizations.

УДК 331.5

ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ

Е.О. Сулоева

*Частное образовательное учреждение высшего образования
«Таганрогский институт экономики и права», г. Таганрог, Россия*

В статье предложены пути решений государственного регулирования рынка труда в России, позволяющие ему, как части социально-трудовой сферы функционировать циклично, тем самым уменьшить единицу безработицы.

Ключевые слова: рынок труда, население, государство, социально-трудовая сфера, борьба с безработицей.

Актуальность проблемы государственного регулирования рынка труда в России очень высока, так как каждый индивид принадлежит к определенной системе и становится частью социального производства, то есть основополагающим звеном являются понятия трудовые ресурсы [3].

Однако немаловажный элемент человеческих возможностей нынешней России исключен из сферы материального и социокультурного производства, что приводит к усилению социального неравенства [2].

В нашей стране возникла очевидная угроза утраты накопленного десятилетиями интеллектуального потенциала, то есть недостаток человеческого капитала существует вместе с его переизбытком, а именно ненужной, в конечном счете, оказывается в наибольшей степени образованная и высококвалифицированная часть общества.

Таким образом, главными действиями на рынке труда становятся разработка, реализация комплекса мер в социально-трудовой сфере, которые позволят в будущем сформировать качественные экономические условия. Тем самым дадут возможность повысить уровень эффективности занятости населения.

Поэтому необходимо обозначить основные задачи государства в области обеспечения занятости населения на сегодняшний день:

1. обеспечение правовых, экономических и организационных условий для создания и сохранения рабочих мест;
2. развитие кадрового потенциала в различных отраслях экономики и регионах России;
3. регулирование складывающегося национального рынка труда и повышение конкурентоспособности отечественной рабочей силы;

4. формирование эффективной структуры занятости населения повышение качества создаваемых рабочих мест;

5. развитие профессиональной и территориальной мобильной рабочей силы;

6. создание благоприятных условий для повышения уровня жизни за счет стимулирования трудовой активности населения, усиления роли и ответственности участников социально-трудовых отношений в сфере занятости населения;

7. предотвращение роста неполной занятости и массовой безработицы развитие системы общественных работ [4].

Основываясь на выше сказанном, в нынешних условиях необходимость государственного регулирования рынка труда увеличивается, поскольку не инициирует практически никаких колебаний в этом направлении. В связи с этим, для поступательного социально-экономического формирования России, и ее регионов, исполнительным органам власти, в свое время на местах, надлежит проводить намного более активную политику в данной сфере для обеспечения населения рабочими местами и сокращения роста безработицы и иждивения.

Проанализировав рынок труда и систему управления занятостью населения в России, можно увидеть, что значительные составляющие рынка труда обязаны совершать работу циклично для полноценного баланса трудовых отношений, а именно: независимость работодателя (ограниченная только законом) в найме работника, свобода граждан в продаже своей рабочей силы и оплаты в соответствии с ее квалификацией [1].

Таким образом, индивидуальность рынка труда заключается в том, что там продается и покупается конкретно труд, заработная плата как цена за труд учреждается в результате колебаний спроса и предложений, лежит в основе всей организации мотивационных установок и в существенной мере поддерживает заинтересованность работника к результативному труду [5].

Однако государство, в свою очередь старается сгладить образовавшееся обстоятельства на рынке труда путем всевозможных побудительных социальных проектов.

Список использованных источников.

1. Бреев, Б. Д. Безработица в современной России [Текст]. / Б.Д. Бреев. - М.: Наука, 2017. С. 69.

2. Вукович, Г. Г. Рынок труда [Текст]. / Г.Г. Вукович, И.В. Гелета. - М.: Феникс, 2017. С. 43-44.

3. Рофе А. Рынок труда. Учебник [Текст]. / Под ред. Рофе А. // - М.: «КноРус», 2018. С. 88-89.

4. Рывкина Р. В. Социология российских реформ. Социальные последствия экономических перемен. Курс лекций [Текст]. – Москва: «Дело», 2009. – С. 94.

5. Смирнова, Е.А. Рост производительности труда – основной фактор подъема экономики и повышения оплаты труда [Текст]. / Е.А. Смирнова Е.А., Н.В. Хохлова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. - 2014. – № 11. – С. 21-22.

PROBLEMS OF STATE REGULATION OF THE LABOR MARKET IN RUSSIA

E.O. Suloeva

*Private educational institution of higher education
«Taganrog Institute of Economics and law», Taganrog, Russia*

The article proposes solutions to the state regulation of the labor market in Russia, allowing it as part of the social and labor sphere to function in a cyclical manner, thereby reducing the unit of unemployment

Keywords: labor market, population, state, social and labor sphere, the fight against unemployment.

УДК 338.24

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНЦЕПЦИИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ СФЕРЫ УСЛУГ

Д.В. Терехова-Пушная

*ОЧУ ВО «Московская международная академия»,
г. Москва, Россия*

В статье рассмотрены факторы формирования антикризисного управления на предприятиях сферы услуг, особенности антикризисного управления на предприятиях сферы услуг.

Ключевые слова: антикризисное управление, сфера услуг, антикризисная программа

Вопрос определения факторов и предпосылок разработки концепции антикризисного управления сервисным предприятием необходимо рассматривать в контексте изучения современного состояния отечественной экономики и кризисных явлений, происходящих в мировой экономике.

Интенсивный рост глобализации, наблюдаемый в последнее десятилетие, обусловил вхождение России в зону действия процессов ми-

рового значения. Наиболее показательны в этом отношении глобальная конкуренция, мировые и локальные экономические и финансовые кризисы, а также кризисы политические, внутриотраслевые и прочие, возникающие в той или иной стране. Глобализация сказалась и на периодичности кризисов.

Так, начавшийся в 2008 г. мировой экономический кризис, захлестнул практически все развитые и развивающиеся государства и в дальнейшем повлек за собой финансовый кризис в ряде европейских стран и США. Как показывает практика, российская экономика в силу особенностей своего развития, хотя и с опозданием, но попадает под влияние мировых кризисных явлений, причем, поэтапно.

С одной стороны, это замедляет процесс проявления кризиса на всех уровнях экономики, но с другой – способствует накоплению негативных тенденций, которые на последующих этапах могут нанести серьезный удар по экономической и национальной безопасности. Поэтому задачами современного антикризисного управления предприятиями, в том числе сферы услуг, является поддержание их стабильной устойчивости и рентабельности на долгосрочную перспективу. Ввиду вступления России во Всемирную торговую организацию эти задачи приобрели особый характер. В рамках ВТО интеграция российского бизнеса в мировое бизнес-пространство еще более активизировалась, а вместе с ней и необходимость внедрения инноваций, в том числе, разработка проектов по внедрению на рынок новых видов товаров и услуг.

С начала 2013 г. в отечественной экономике наблюдалось падение ВВП. По мнению аналитиков министерства экономического развития, экономический кризис в России в настоящее время переходит в новую фазу

Таким образом, ситуация, сложившаяся на данный момент в российской экономике такова, что процесс модернизации и связанных с ним преобразований осуществляется на фоне глобальных противоречий и кризисных явлений, прежде всего, экономического кризиса.

Все перечисленные аспекты формируют особые условия для осуществления деятельности предприятий и ориентируют управленцев на разработку эффективных антикризисных мероприятий. Эти условия определяют тенденцию формирования общеэкономических факторов антикризисного управления предприятием на современном этапе. Это, во-первых, глобализация мировой экономики, во-вторых, экономические кризисы (глобальные и локальные), в-третьих, модернизация отечественной экономики (в том числе формирование инновационной экономики), в-четвертых, государственная политика в области экономического развития.

Особенностью сферы услуг в современных рыночных условиях является интенсивный характер развития видов услуг и расширение их диапазона, востребованности у потребителей. Важным аспектом выступает привязка к конкретному региону, его благосостояние и уровень покупательской способности населения.

Непосредственный контакт с потребителем и сам процесс обслуживания обуславливают специфику сферы услуг и ее отличие от других отраслей экономики. Данная особенность является существенным показателем эффективности деятельности предприятий сферы сервиса в кризисный период. Экономические кризисы, характерные для рыночной экономики, содержат в себе не только угрозу существования предприятия, но и ориентируют его руководителей на разработку конкретных антикризисных мероприятий, обеспечивающих принятие эффективных решений.

Более устойчивыми к кризисным ситуациям являются те предприятия малого и среднего бизнеса, которые производят товары массового спроса и предоставляют населению услуги социально-ориентированного характера.

Вышеизложенная концепция антикризисного управления рассматривается как эффективный инструмент обеспечения экономической безопасности предприятия и методологическая основа разработки антикризисных мероприятий по преодолению кризисных ситуаций на предприятиях малого и среднего бизнеса в сфере услуг. Данная концепция подразумевает проведение анализа конкретных направлений управленческой и хозяйственной деятельности организации, а также мероприятий по профилактике негативных последствий принятия неэффективных управленческих решений.

Одной из ключевых задач концепции антикризисного управления предприятием в сфере услуг является определение причин кризисной ситуации и разработка конкретных мероприятий по ее преодолению. Если предприятие подверглось серьезному негативному воздействию кризисного явления, необходима целевая антикризисная программа, охватывающая все уровни управления и обеспечивающая выход предприятия из сложившейся ситуации. С целью минимизации финансовых потерь в период кризиса необходимо использование концепции антикризисного маркетинга.

Сущность его заключается в своевременном изменении маркетинговой политики сервисного предприятия с учетом текущих изменений рыночной среды. В период стабильного рынка управленческая политика сервисного предприятия не подвергается существенным коррек-

тивам. В случае же наступления кризиса и рискованной ситуации ее заменяет антикризисное управление, в том числе антикризисный маркетинг.

В условиях стабильного экономического развития основной целью маркетинга является активная политика сбыта товаров и услуг, привлечение к ним внимания клиентов и пр. Однако в условиях экономического кризиса основной целью маркетинговой политики предприятия становится преодоление ценовой конкуренции и сохранение этого выгодного положения на всем протяжении кризиса.

Таким образом, антикризисный маркетинг является важной составляющей концепции антикризисного управления предприятием, востребованной современной кризисной ситуацией в отечественной экономике, ориентированной на инновационный путь развития.

FACTORS OF FORMING THE CONCEPT OF ANTI-CRISIS MANAGEMENT OF ENTERPRISES IN THE SPHERE OF SERVICES

D.V. Terekhova-Pushnaya

*EPI HE «Moscow International Academy»
Moscow, Russia*

In the article the factors of formation of anti-crisis management at the enterprises of the service sector, features of anti-crisis management at service enterprises are considered.

Keywords: crisis management, services, anti-crisis program

УДК 349

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

О.С. Троценко

*ФГБОУ ВПО Уральский государственный экономический Университет
г. Екатеринбург, Россия*

В России сформирован обширный массив правовых актов, регламентирующий вопросы привлечения иностранной рабочей силы. Вместе с тем, существующие проблемы в правовом регулировании обусловлены недостаточной сбалансированностью в обеспечении законодательного регулирования отдельных сфер миграционных отношений, а также наличием пробелов и коллизий в их правовом регулировании, что требует качественно новых подходов к развитию миграционного

законодательства, основанных на использовании кодификационных способов его построения.

Ключевые слова: иностранная рабочая сила, иностранный работник, мигранты, иностранные граждане, патент, трудовой договор.

В сочетании с экономическими, демографическими и социальными проблемами на становление российского рынка труда оказывают существенное влияние проблемы внутривнутриполитического и внешнеполитического характера. В свою очередь, непосредственно рынок труда, его становление и совершенствование, активнейшим образом оказывает прямое воздействие на внешнюю и внутреннюю политику, экономику, социальную сферу, демографические процессы. Проблемы формирования рынка труда в России во многом связаны не только с экономическим кризисом в стране, но и с кризисом в независимых государствах, образованных бывшими союзными республиками, а также с национальными конфликтами, происходящими на территории некоторых из них.

Это не только затрудняет построение цивилизованных рыночных отношений России с государствами ближнего зарубежья, но и ведет к активизации миграционных процессов, а, следовательно, притоку значительного количества рабочей силы и дополнительному давлению на российский рынок труда. Особую актуальность приобретают проблемы, связанные с законодательным регулированием процесса привлечения и использования в России иностранной рабочей силы.

Одним из важнейших факторов, активно воздействующих на формирование открытого рынка, является массовый приток в Россию нелегальных мигрантов из государств как ближнего, так и дальнего зарубежья. Особенностью нелегальной миграции является то, что она носит преимущественно трудовой характер и активно расширяет границы нелегального рынка труда, соответственно резко сужая его официальную часть. Причиной этого является недостаточная урегулированность взаимоотношений России с бывшими союзными республиками, отсутствие четкой и эффективной государственной миграционной политики, а также новизна миграционной проблемы для России, не имевшей ранее соответствующего опыта.

В целях противодействия незаконной миграции был предпринят ряд мер, связанных как с ее предотвращением, так и с усилением ответственности за незаконный въезд и незаконное нахождение на территории Российской Федерации иностранных граждан. Они касаются расширения оснований для выдворения, депортации, более четкой регламентации вопросов реадмиссии. Значительная часть из них - это

меры по предотвращению нахождения на территории Российской Федерации лиц, совершивших незаконные деяния (как преступления, так и административные правонарушения), в целях сокращения правонарушений со стороны мигрантов на территории России [6].

Необходимость усиления защиты трудовых прав граждан Российской Федерации, в первую очередь, права на защиту от безработицы, с одной стороны, и растущая потребность в использовании иностранной рабочей силы – с другой, определяют важность правовой регламентации такого вопроса, как порядок привлечения иностранных работников и определение их правового статуса.

В соответствии с Федеральным законом от 31 мая 2002 года № 62-ФЗ «О гражданстве Российской Федерации» под иностранным гражданином понимает лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и имеющее гражданство (подданство) иностранного государства [1].

Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [2] предусматривает разрешительный порядок привлечения и использования иностранных работников в России. Разрешительный порядок не касается иностранцев и лиц без гражданства, временно или постоянно проживающих на территории Российской Федерации. Ограничения по трудоустройству относятся лишь к лицам, временно пребывающим на территории Российской Федерации, которые могут находиться в России в течение срока выданной им визы либо в случае въезда в безвизовом режиме - не дольше девяноста суток.

Это означает, что, прежде чем на законных основаниях заключить с иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой или гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг) работодатель обязан получить разрешение на привлечение и использование иностранных работников, обеспечить получение иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, получить приглашение на въезд в Российскую Федерацию иностранного работника.

При этом составляющие значительный объем экономически активного населения иностранные мигранты оказывают на рынок труда неоднозначное воздействие. С одной стороны, заполнение рабочих мест, не пользующихся спросом у российских граждан, а также создание дополнительных рабочих мест в различных сферах малого бизнеса, с другой - уход в «теневую» сферу и криминализация деятельности. Эти обстоятельства требуют комплексного решения проблемы использования иностранной рабочей силы с учетом интересов национального

рынка труда как на уровне Российской Федерации, так и на уровне субъектов Российской Федерации.

В частности, соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 2014 года № 357-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» [3] (далее – Федеральный закон № 357-ФЗ) с 01 января 2015 года происходит замена механизма квотирования привлечения иностранных граждан к трудовой деятельности в Российской Федерации на разрешительный порядок осуществления трудовой деятельности по патенту.

Основное концептуальное нововведение Федерального закона № 357-ФЗ заключается в предоставлении юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям (в том числе, частным нотариусам, адвокатам, учредившим адвокатский кабинет, а также иным лицам, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и лицензированию) права привлекать к трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, на основании патента.

В соответствии с пунктом 3 статьи 13.3 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» федеральный орган исполнительной власти в сфере миграции может приостановить на определенный период выдачу патентов на территории субъекта Российской Федерации на основании мотивированных предложений федеральных органов исполнительной власти или высшего должностного лица субъекта Российской Федерации (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации).

Мотивированное предложение высшего должностного лица субъекта Российской Федерации (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации) формируется на основании прогноза социально-экономического развития субъекта Российской Федерации на соответствующий период с учётом мнения трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации, оформленного в виде решения.

По информации Управления Федеральной миграционной службы по Свердловской области (далее – УФМС России по Свердловской области) за I квартал 2018 года на территории Свердловской области иностранным гражданам оформлено:

– 5 692 патента (по состоянию на 01.04.2014 – 9 203), в том числе для работы у юридических лиц – 3 264, у физических лиц – 2 428;

– 267 разрешений на работу (по состоянию на 01.04.2014 – 4 079).

Таким образом, количество иностранных граждан, оформивших разрешительные документы на осуществление трудовой деятельности на территории Свердловской области, сократилось на 50% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года (снижение количества оформленных иностранным гражданам разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности в 2015 году связано с изменениями миграционного законодательства Российской Федерации, а именно, увеличение числа документов, которые необходимо предоставить иностранному гражданину для получения разрешительного документа).

Количество полученных уведомлений о заключении с иностранным гражданином трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) УФМС России по Свердловской области составило лишь 306. Данный показатель свидетельствует:

1) о получении иностранными гражданами разрешительных документов как средства легализации на территории Российской Федерации;

2) о нарушении работодателями миграционного законодательства в части уведомления о трудоустройстве иностранного гражданина.

Следует отметить, что демографическая ситуация не позволяет в ближайшее время решить проблему с трудовыми ресурсами для Свердловской области без привлечения как трудовых мигрантов на постоянное место жительства, так и временной иностранной рабочей силы.

Основной причиной привлечения иностранной рабочей силы на территорию Свердловской области является невозможность подбора необходимых работников из числа граждан, состоящих на учете в центрах занятости.

Российские граждане не стремятся замещать вакантные места, предназначенные для иностранных работников и не требующие высокой квалификации. Также профессионально-квалификационная структура спроса на иностранных работников не в полной мере соответствует структуре предложения персонала из числа российских граждан. За 3 месяца 2018 года для замещения рабочих мест, на которые планировалось привлечение иностранных работников, центры занятости направили 583 безработных гражданина, из них трудоустроено 2 человека.

Необходимо отметить, что в целях приоритетного трудоустройства граждан Российской Федерации и недопущения нарастания

напряженности на рынке труда Свердловской области принят Указ Губернатора Свердловской области от 03.02.2015 № 37-УГ «Об указании в патенте, выдаваемом на территории Свердловской области, профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности) иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы» [4].

Таким образом, миграция населения оказывает существенное влияние на рынок труда в России. Миграционный прирост частично компенсирует естественную убыль населения России. Однако в настоящее время наблюдается тенденция к снижению компенсирующей роли миграции (в 2008–2018 годах миграционный прирост составил около 0,1 процента). Более существенно присутствие на рынке труда нелегальных мигрантов (около 1,5 млн. человек).

Заметное и с тенденцией к расширению использование иностранной рабочей силы – одна из характерных черт занятости в современной российской экономике. Зарубежная рабочая сила оказывается в России по двум каналам. Первый – это официальное ее привлечение российскими организациями, осуществляемое, как правило, при посредничестве миграционной службы. Второй – нелегальная трудовая миграция. Официальное привлечение работников из-за рубежа вызвано рядом причин. Во-первых, появляются массовые рабочие места, которые в сложившихся на данной территории и в данное время социально-экономических условиях оказываются малопривлекательными для местных жителей и не обеспечиваются притоком рабочей силы из других регионов страны. Во-вторых, растет число организаций с участием иностранного капитала. В последние годы на них было занято 1,7 миллиона человек, в числе которых среди руководителей и специалистов трудятся иностранцы. В-третьих, сохраняется практика деятельности иностранных компаний на территории России в форме реализации ими договоров подряда, по которым в 2011-2012 г.г. трудились 39% привлеченных. [10].

Представляется, что для эффективного регулирования отношений в сфере трудовой миграции необходимо следующее.

1. Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам привлечения и использования иностранной рабочей силы, а также порядка въезда, выезда и пребывания иностранных граждан в России с учетом целей въезда и сроков нахождения на территории России. Так, уже неоднократно ставился вопрос о необходимости расширения Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) специальными нормами, посвященными особенностям регулирования труда ино-

странных работников. В частности, принят Федеральный закон «О внесении в Трудовой кодекс Российской Федерации изменений, связанных с особенностями осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами».

Соглашаясь в целом с необходимостью подобных нововведений, обратим внимание на то, что данный подход обеспечит регулирование только части отношений, объективно требующих законодательной регламентации. Например, особенности порядка осуществления собственно трудовых отношений с участием иностранных трудовых мигрантов, основанные на заключении трудового договора (контракта). При этом неурегулированными останутся вопросы, связанные с особенностями трудовой деятельности иностранных работников, высококвалифицированных специалистов и других категорий иностранных трудовых мигрантов, основанной на заключении гражданско-правовых договоров. Кроме того, в ТК РФ не будут урегулированы отношения, связанные с порядком привлечения в страну иностранных работников, а также с последующим их выездом из России в связи с прекращением трудовой деятельности, так как эти отношения вообще не подпадают под предмет регулирования данного акта[6].

В юридической литературе уже неоднократно было указано на то, что одним из вариантов решения проблемы надлежащей систематизации миграционного законодательства могло бы стать принятие миграционного кодекса Российской Федерации [11]. При этом, если ранее идея создания такого кодекса в большинстве случаев признавалась преждевременной [5, 8], то на сегодняшний день она начинает приобретать все больше своих сторонников [7,9].

2. Создание условий для повышения мобильности рабочей силы на базе создания системы экономических и социальных стимулов с учетом прогнозов социально-экономического развития Российской Федерации.

3. Достижение баланса между использованием национальных трудовых ресурсов и привлекаемой иностранной рабочей силы с учетом реальных возможностей субъектов Российской Федерации по приему и обустройству мигрантов, а также приоритетного использования российских граждан на региональном рынке труда.

4. Совершенствование механизма сбора и распространения информации о возможностях трудоустройства незанятых граждан из числа мигрантов в благоприятных для расселения районах.

5. Создание условий для легализации мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность на территории России.

Список использованных источников.

1. О гражданстве Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 31 мая 2002 г. № 62-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 19 апреля 2002 г.: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 15 мая 2002 г. // Рос. газ. – 2002. – 5 июня; Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. - № 22, ст. 2031.
2. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 21 июня 2002 г.: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 10 июля 2002 г. // Рос. газ. – 2002. – 31 июля; Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. - № 30, ст. 3032.
3. О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 24 ноября 2014 г. № 357-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 14 ноября 2014 г.: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 19 ноября 2014 г. // Рос. газ. – 2014. – 27 ноября; Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. - № 48, ст. 6638.
4. Об указании в патенте, выдаваемом на территории Свердловской области, профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности) иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы: Указ Губер. Сверд. области от 07 февраля 2015 г. № 37-УГ: принят 03 февраля 2015 г. // Обл. газ. – 2015. – 07 февраля; Собр. законодательства Сверд. области. – 2015 г. - № 2, ст. 143.
5. Андриченко Л.В. Миграция и национальная безопасность: Проблемы законодательного регулирования // Федерализм. 2004. № 3. С. 135 - 154.
6. Андриченко Л.В. Проблемы систематизации миграционного законодательства // Журнал российского права. 2014. № 12. С. 6-7.
7. Будалин Е.П. Миграция: проблемы правового регулирования // Arg Administrandi (Искусство управления). 2010. Вып. 1. С. 33 - 43.
8. Денисенко В.В. Миграционный кодекс Российской Федерации принимать преждевременно / Миграционные процессы в условиях глобализации: Сб. тезисов, докладов и сообщений Международной научно-практической конференции. Ростов н/Д., 2005. С. 120 – 123.
9. Жеребцов А.Н. Кодификация миграционного законодательства как правовая основа формирования миграционной политики Российской Федерации // Российская юстиция. 2008. № 2. С. 13 – 18.
10. Попов А.Д. Иностранная рабочая сила в экономике России / Миграция населения и перспективы демографического развития России. М., 2012. С. 64.
11. Хабриева Т.Я. Миграция в России: о модели правового регулирования // Журнал российского права. 2006. № 7. С. 3 – 12.

FEATURES OF LEGAL REGULATION OF FOREIGN LABOR IN SVERDLOVSK REGION

O.S. Trotsenko

*Ural State University of Economics
Ekaterinburg, Russia*

In Russia the extensive array of legal acts regulating questions of attraction of foreign labor is created. At the same time the existing problems in legal regulation are caused by insufficient balance in ensuring legislative regulation of certain spheres of the migratory relations, and also existence of gaps and collisions in their legal regulation that demands qualitatively new approaches to development of the migratory legislation based on use of codification ways of its construction.

Keywords: foreign labor, foreign worker, migrants, foreign citizens, patent, employment contract.

СОДЕРЖАНИЕ

ФАКТОРЫ АВТОНОМИИ ТРУДА В СОВРЕМЕННОМ ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ Е.П. Абрамян	3
САМОМАРКЕТИНГ К.А. Казбекова	9
ОТРАСЛЕВАЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВУЗОВ НСО С.А. Коротнева, В.С. Кашина	12
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ О. Д. Линёва, Я. В. Логвинова	17
ИССЛЕДОВАНИЕ СТРУКТУРЫ ШИРОКОПРОФИЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С.А. Мищик	20
ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ ШИРОКОПРОФИЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С.А. Мищик	24
ПЕДАГОГОМЕТРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЦЕЛОСТНО-СИСТЕМНОЙ ШИРОКОПРОФИЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С.А. Мищик	28
СРЕДСТВА ФОРМИРОВАНИЯ ШИРОКОПРОФИЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С.А. Мищик	32
ШИРОКОПРОФИЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ – БАЗИСНАЯ ФОРМА СОВРЕМЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА С.А. Мищик	36
К ПРОБЛЕМЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ Н.Н. Симачкова	40
СТРУКТУРА АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСА НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ: ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ Ю.В. Соболева	44
ПРОБЛЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ Е.О. Сулоева	49
ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНЦЕПЦИИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ СФЕРЫ УСЛУГ Д.В. Терехова-Пушная	51
ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ О.С. Троценко	54

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

Всероссийская научно-практическая конференция.
Сборник статей.

**Сборник статей будет размещен в РИНЦ
(договор № 760-03/2017К от 31/3/2017)**

Под общей редакцией *Ф.Е. Удалова, В.В. Бондаренко*
Ответственный за выпуск специалист по учебно-методической работе
МНИЦ *Е.А. Галиуллина*
Компьютерная верстка *А.А. Галиуллина*

Статьи публикуются в авторской редакции

Подписано в печать 22.08.18
Бумага ГознакPrint
Тираж 65 экз.

Формат 60×84 1/16
Уч.-изд. лист. 3,38
Заказ № 81

РИО ПГАУ
440014, г. Пенза, ул. Ботаническая, 30