



Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»
Bashkir State University,
Institute of Economics, Finance and Business
Italian Research Institute for Political, Economic
and Social Research Eurispes
The Ministry of Labour and Social Protection
of the Republic of Bashkortostan

RECENT SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF LABOR RELATIONS

Materials of the V international scientific conference
on February 5–6, 2019

Prague
2019

Recent socio-economic problems of development of labor relations: materials of the V international scientific conference on February 5–6, 2019. – Prague : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2019. – 38 p. – ISBN 978-80-7526-369-8

ORGANISING COMMITTEE:

Marina R. Bogatyreva, candidate of sociological sciences, head of the department of Sociology of Labour and Business Economics Institute of Economics, Finance and Business Bashkir State University.

Filor U. Muhametlatypov, doctor of social sciences, professor of Sociology of Labour and Business Economics Institute of Economics, Finance and Business Bashkir State University.

Ulyana A. Nazarova, doctor of economics, professor of sociology of Labour and Business Economics Institute of Economics, Finance and Business Bashkir State University.

Alfir S. Sadrtinov, Deputy Minister of Labour and Social Protection of the Republic of Bashkortostan.

Marko Richery, PhD, professor of Roman Research Institute of Political, Economic and Social Research «Eurispes» (Italy, Milan).

Zamzegul H. Zhanbekova, candidate of economical sciences, assistant professor of economics and public, local control of the Karaganda Economic University Kazpotrebsoyuz (Kazakhstan, Karaganda).

Larisa V. Bezzubko, PhD in Public Administration, prof., Deputy Head of the department "Organization Management", Institute of Economics, Management and Law in the construction of Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture (Ukraine, Makeyevka).

Iлона G. Doroshina, candidate of psychological sciences, assistant professor, general director of the SPC «Sociosphere».

Authors are responsible for the accuracy of cited publications, facts, figures, quotations, statistics, proper names and other information.

These Conference Proceedings combines materials of the conference – research papers and thesis reports of scientific workers and professors. It examines recent socio-economic problems of development of labor relations. Some articles deal historical aspects of the formation and functioning of social and labor relations. A number of articles are covered problems of career counseling, vocational training, training of citizens. Some articles are devoted to social protection of the population. Authors are also interested in management of organization's personnel.

UDC 33+477

ISBN 978-80-7526-369-8

© Vědecko vydavatelské centrum
«Sociosféra-CZ», 2019.

© Group of authors, 2019.

CONTENTS



I. LABOR POTENTIAL: FORMATION, DEVELOPMENT, USING

Бажанова Г. Е., Сафина Л. М.

Занятость лиц предпенсионного возраста5

Притворова Т. П., Сагадиева А. К.

Трудовые ресурсы как фактор конкурентоспособности транспортного машиностроения Казахстана8

II. THE QUALITY AND STANDARD OF LIVING

Казанская И. В., Федоткина Г. Н.

Динамика социально-экономической дифференциации российского общества в 2008–2018 гг. 11

III. THE PLACE AND ROLE OF SOCIAL PARTNERSHIP IN SOLVING THE PROBLEMS OF SOCIAL AND LABOR SPHERE

Лаптева Е. П., Бут И. В., Джафарова Э. Э.

Качество подготовки выпускников ФГБОУ ВО «Дальрыбвтуз» в оценке работодателей..... 15

IV. PROBLEMS OF CAREER COUNSELING, VOCATIONAL TRAINING, TRAINING OF CITIZENS

Тасбулатова Б. К., Шевченко А. Н.

Оценка особенностей системы управления человеческими ресурсами в благотворительных организациях 22

V. SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION

Курбацкая Т. Б., Леонова О. Ю., Бернхард Б., Лутовина И. В., Куликова Е. А., Засыпкина Н. С., Николаева И. В., Подкидышева А. А., Курбацкий Н. В. Эффективность менеджера в Российской Федерации и европейском менеджменте: критерии.....	27
План международных конференций, проводимых вузами России, Азербайджана, Армении, Болгарии, Белоруссии, Казахстана, Узбекистана и Чехии на базе Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ» в 2019 году	33
Информация о научных журналах	35
Издательские услуги НИЦ «Социосфера» – Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ».....	36
Publishing service of the science publishing center «Sociosphere» – Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»	37



I. LABOR POTENTIAL: FORMATION, DEVELOPMENT, USING



ЗАНЯТОСТЬ ЛИЦ ПРЕПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Г. Е. Бажанова
Л. М. Сафина

*Преподаватель ФСПО,
старший преподаватель,
Казанский кооперативный институт,
(филиал) РУК,
Институт управления,
экономики и финансов КФУ,
г. Казань, Республика Татарстан, Россия*

Summary. The article deals with the topical issue of employment of pre-retirement age persons, as well as measures to preserve employment for this category of citizens.

Keywords: pre-retirement age; employment; pension provision.

Граждане предпенсионного возраста в 2019 году стали абсолютно новой для России социальной группой, которая обладает особым трудовым статусом, налоговыми льготами и другими преференциями. В то же время масштабных исследований вопросов занятости лиц предпенсионного возраста относительно не много. В связи с принятием закона о поэтапном увеличении пенсионного возраста с 2019 года при назначении страховой пенсии по старости актуальным становится вопрос исследования предполагаемого изменения численности лиц старше трудоспособного возраста и, соответственно, численности лиц, достигающих предпенсионного возраста с оценкой и перспектив сохранения их занятости.

На протяжении последних 15 лет численность населения за границами трудоспособного возраста устойчиво возрастала, увеличившись с 29,3 миллиона человек на начало 2004 года до 37,4 миллионов в 2018 году, что составило 25 % населения страны. Анализ динамики численности населения за пределами трудоспособного возраста, представленный на рисунке 1, показывает, что по среднему прогнозу предположительный рост с 2022 по 2036 год составит почти 9 %. На 2036 году численность населения России за границами трудоспособного возраста достигнет 43,31 миллиона человек или 30 % от общей численности населения страны. Используя эти данные можно сделать вывод, что аналогичная ситуация будет происходить в динамике численности лиц предпенсионного возраста, начиная с 2024 года с переходом на новые границы пенсионного возраста. Фактическое число лиц, определяемое как граждане предпенсионного возраста, в период с 2019 по 2024 годы будет меняться из-за специфики переходного периода.

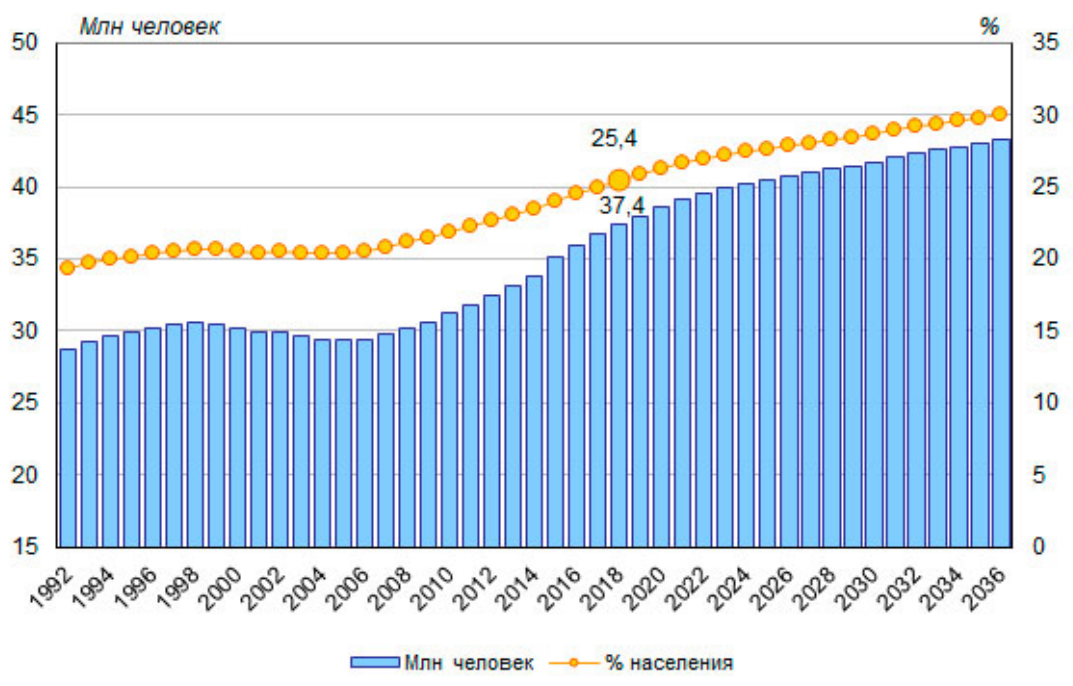


Рис. 1. Численность населения России старше трудоспособного возраста по оценкам 1992–2018 годов и среднему варианту прогноза Росстата до 2036 года, миллионов человек и % от общей численности населения на начало года [1]

Сохранение занятости для лиц предпенсионного возраста имеет существенное значение не только в контексте проблемы старения населения и, соответственно, расширение вовлеченности в трудовую деятельность лиц старшей возрастной категории, но и в связи с тем, что осуществление занятости в течение всей границы трудоспособного возраста позволяет сохранить качество жизни, а при благоприятной ситуации на рынке труда – сохранить занятость за границами трудоспособного возраста.

Очевидно, что сохранение занятости для лиц предпенсионного возраста будет зависеть от экономических, социально-демографических факторов и политических решений. Среди наиболее значимых факторов востребованности на рынке труда является уровень квалификации, наличие актуальных знаний работника. Это требует профессионального обучения на протяжении всей жизни, что формирует новый тренд обучения занятого населения. В течение всего периода сдвига границы трудоспособного возраста до 2023 года, начиная с 1 января 2019 года, будут формироваться новые границы предпенсионного возраста, а лица, попадающие в эту категорию, получают возможность получить такие льготы как возможность пройти бесплатно переобучение по программам повышения квалификации. По проекту, разработанному Министерством труда, средняя стоимость одного курса обучения составит 33 тыс. руб. (федеральное финансирование) и до конца 2024 года ежегодно профессиональное обучение будут проходить 75 тысяч человек, а по завершении проекта предположительно обучение

пройдут не менее 450 тыс. предпенсионеров. Такие программы обучения предпенсионеров будут нацелены не на формирование новых навыков и знаний, а на формирование современных компетенций при работе с компьютерными программами, интернетом и т. д. Такое обучение предполагается осуществлять 3 месяца с отрывом от производства вне зависимости от статуса занятости предпенсионера, с выплатой стипендии не менее регионального МРОТ. На наш взгляд, наиболее «узким» моментом в реализации программ будет подтверждение статуса предпенсионера и порядок обращения на программы повышения квалификации, которые могут отсутствовать в регионе. Это потребует дополнительных расходов, связанных с проездом и размещением в центрах обучения. Кроме того пока нет точного определения, сохранят ли сотрудники на этот период заработную плату. Еще больше вопросов вызывают планируемые к принятию в апреле 2019 года законодательные поправки, включая предоставление налоговых льгот, относительно возможного платного переобучения предпенсионеров за счет средств родственников.

С другой стороны, в вопросах сохранения работодателем занятости для лиц предпенсионного возраста, на наш взгляд, ключевым фактором является не сколько рост образовательного потенциала сотрудника или введение норм уголовной ответственности за необоснованное увольнение этой категории работников, сколько стимулирование экономической заинтересованности работодателей в сохранении рабочих мест за предпенсионерами. Одной из мер поддержки может стать существенное снижение тарифа по взносам в ПФР для работодателей в отношении работников предпенсионного возраста. Обсуждаемый в Госдуме вариант снижения тарифа с 22 до 20 % принципиально не интересен для бизнеса. На наш взгляд, вариантом может стать сохранение только части страхового взноса в части формирования страховой пенсии – 16 % для формирования страховой пенсии.

Таким образом, принятое решение об изменении границ трудоспособного возраста серьезно будет влиять на условия занятости для лиц предпенсионного возраста. При этом меры поддержки, принимаемые в отношении лиц данной возрастной категории должны быть в первую очередь направлены на повышение заинтересованности работодателей сохранять из занятость.

Библиографический список

1. Щербакова Е.М. Старшие поколения населения России //Демоскоп Weekly. 2019. № 797-798. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2019/0797/>
2. barom01.php (дата обращения: 20.01.2019).

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ТРАНСПОРТНОГО МАШИНОСТРОЕНИЯ КАЗАХСТАНА

Т. П. Притворова
А. К. Сагадиева

*Доктор экономических наук, профессор,
студент,
Карагандинский государственный
университет им. Е. А. Букетова,
г. Караганда, Казахстан*

Summary. The article addresses the problem of assessment the possible influence of the costs factors on labor resources and factors of labor productivity on the competitiveness of the automotive engineering products of Kazakhstan. Reduction in nominal wages per employee in the medium term period has a positive impact on competitiveness, but most likely is connected with the reduction in the number of full-time employed workers and reduction in orders as a whole. During the entire period the labor productivity is also reduces and the output structure is dominated by orders for repairs and installation of equipment. To increase the competitiveness it is necessary to launch a new project on the principles of clustering and digitalization.

Keywords: labor resources; labor productivity; competitiveness; coasts.

Оценка конкурентных преимуществ лидеров рынка машин и транспортных средств позволяет сделать выводы, что на этом рынке доминирующими факторами являются: глобальные цепочки создания стоимости, кластеры, конкурентоспособные издержки (затраты на трудовые ресурсы и энергию, производительность труда) [1, 2].

Затраты на трудовые ресурсы и производительность труда входят в состав ключевых факторов конкурентоспособности и оценка их динамики является значимым направлением экономического анализа конкурентоспособности производимых товаров.

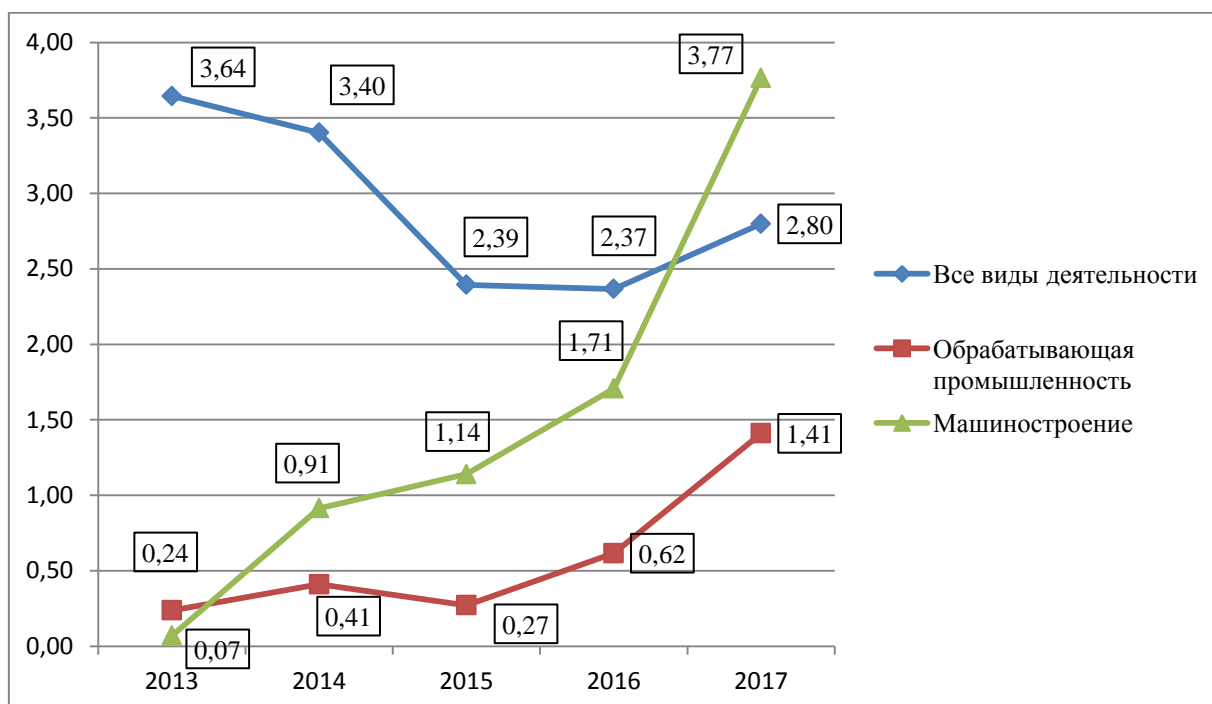
Заработная плата за период с 2013 по 2017 года в отрасли машиностроения росла меньше, чем по экономике в целом и меньше, чем в обрабатывающей промышленности (таблица 1)

**Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника
за период 2013–2017 гг., тенге**

	2013	2014	2015	2016	2017
Вся экономика	109 141	121 021	126 021	142 898	150 827
Обрабатывающая промышленность	113 924	127 473	137 385	153 571	166 739
Транспортное машиностроение	119 216	137 135	138 812	146 312	149 875
Ежегодный темп роста номинальной заработной платы, %					
Вся экономика	0	110,9	104,1	113,4	105,5
Обрабатывающая промышленность	0	111,9	107,8	111,8	108,6
Транспортное машиностроение	0	115,0	101,2	105,4	102,4

Примечание – составлено по источнику <http://stat.gov.kz>

Оценка динамики удельного веса работников с контрактом на 40 часов в неделю позволяет сделать вывод о том, что на относительно меньшие значения средней номинальной заработной платы и её индекса оказывает влияние, в том числе, рост числа и удельного веса контрактов на неполную рабочую неделю (рис. 1).



**Рис. 1. Удельный вес работников с трудовым контрактом
на рабочее время менее чем 40 часов в неделю в 2013–2017 гг., %
Составлено по источнику <http://stat.gov.kz>**

При этом рост удельного веса таких контрактов в транспортном машиностроении опережает аналогичный показатель по всей обрабатывающей промышленности и экономике в целом.

В то же время, анализ производительности труда в отрасли характеризуется снижением в течение 2013–2016 годов с 11882,1 млн. тенге до 9847 млн. тенге на человека. Только в 2017 году произошло превышение показателя 2013 года, когда была достигнута величина 13450,4 млн. тенге на человека. Одновременно следует отметить, что в структуре производства отрасли все это время доминировал вид деятельности «ремонт и установка машин и оборудования», удельный вес которого составлял от 51,8 % до 78,4 %. Только в 2017 году удельный вес ремонта стал снижаться, но остался доминирующей позицией и составил значительную величину в 65 %.

Таким образом, влияние заработной платы работников на конкурентоспособность отрасли машиностроения в среднесрочной перспективе можно считать позитивным фактором. В то же время, его положительное воздействие не сопровождается ростом производительности труда, которая в течение рассматриваемого периода снижалась и только в 2017 году превысила уровень 2014 года. Значительный удельный вес ремонтных работ в объемах выпуска отрасли сохраняется и по итогам 2017 года.

Последовавшие в 2017 году изменения в структуре выпуска позволяют сделать вывод о перспективах для конкурентоспособности машиностроения запуска крупномасштабного сборочного производства в Восточном Казахстане. Проект позволит задействовать кластерную модель развития, подключить цифровизацию производства. Только на основе этих технологий можно активизировать фактор трудовых ресурсов и производительности труда, тем более, что этот регион имеет относительно дешевую гидроэнергию.

Библиографический список

1. Фридман Л.А., Кузнецова С.И. Глобализация: развитые и развивающиеся страны // Мировая экономика и международные отношения. - №10. - 2017. – С. 3-13.
2. The Shifting Economics of Global Manufacturing. The Boston Consulting Group. March 2017. - 22 p.



II. THE QUALITY AND STANDARD OF LIVING



ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА В 2008–2018 ГГ.

И. В. Казанская
Г. Н. Федоткина

*Кандидат экономических наук, доцент,
кандидат экономических наук, доцент,
МИРЭА – Российский технологический
университет,
г. Москва, Россия*

Summary. There is a significant disparity in incomes is among the most acute socio-economic problems of Russia. The article deals with the indicators of stratification of Russian society. The analysis of their dynamics for the last decade is carried out.

Keywords: income differentiation of the population; poverty level; absolute poverty; subsistence minimum; decile coefficient of income inequality; Gini index.

Становление и развитие современных экономических отношений в России сопровождалось глубоким расслоением общества. Россияне существенно отличаются уровнями доходов, качеством и образом жизни, экономическим поведением, политическими ориентациями.

Структуризация общества по уровню денежных доходов населения выступает важной характеристикой его состояния и определяет возможности его дальнейшего развития. Денежные доходы населения традиционно являются одним из главных показателей уровня жизни людей. Доходы индивидуумов и домохозяйств свидетельствуют о реальном уровне жизни людей, раскрывают возможности инвестиционного и сберегательного поведения в долгосрочной перспективе. Альтернативой им выступают расходы, как показатель характеристик потребления, а также накопленное богатство. В то же время расходы в большей мере говорят о выбранном образе жизни человека с учетом имеющихся у него ограничений, а накопленное богатство (финансовое и нефинансовое) способно дифференцировать только небольшую часть населения.

Дифференциация денежных доходов входит в число наиболее острых социально-экономических проблем. По оценкам «Левада-центра» 84 % населения России отмечают неравенство по доходам как самое болезненное для общества в целом и 69 % как болезненное лично для себя [8]. Изучение вопросов, связанных с распределением доходов в обществе, позволяет обнаружить проблемные точки в жизни населения любой страны, которые на практике требуют решения с помощью мер социальной политики, прежде всего государственной.

Расслоение общества по уровню денежных доходов является одним из самых простых подходов к анализу его структуры. Шкала «бедные – богатые» дает возможность получить количественные оценки наиболее благополучных и наименее благополучных в финансовом отношении слоев населения. Определяя степень доходного неравенства в обществе, она помогает выявить изменения доходов под влиянием экономического роста или экономической рецессии.

Монетарный подход к расчёту бедности привязан к величине потребительской корзины, денежным эквивалентом которой выступает прожиточный минимум. Гранью между бедностью и нищетой считается доход на уровне прожиточного минимума.

Численность населения России с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в 2000 году составляла 42,3 млн. человек или 29 % общей численности населения. Период экономического роста 2002–2007 гг. способствовал положительным сдвигам в материальном положении россиян, о чем свидетельствует и снижение уровня бедности с 24,6 до 13,3 %. Кризисный 2008 год замедлил темпы снижения численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума [7]. Начиная с 2012 года, уровень бедности в России продолжает оставаться стабильно высоким. По данным Росстата во втором квартале 2018 года доходы ниже величины прожиточного минимума получали 18,8 млн. человек (12,8 % населения РФ), в третьем квартале 19 млн. человек (12,9 %). В целом, за девять месяцев 2018 года уровень бедности составил 13,3 % [1]. Эксперты отмечают, что таких людей на самом деле в 1,5–2 раза больше.

По оценке Росстата в ноябре 2018 года средняя начисленная зарплата приблизилась к 42 750 руб. [5]. Однако официальные данные совершенно не отражают реальную ситуацию. Основная причина – большой разрыв в зарплатах между различными регионами. Максимальная разница в зарплатах между разными регионами была зафиксирована на уровне 270 %. Только 17 регионов РФ характеризовались долей высокооплачиваемых работников на уровне выше среднероссийского значения. В половине регионов значение данного показателя составляет менее 1,6 % [4].

Реальные доходы россиян падают на протяжении последних лет (в 2017 году сокращение составило 1,7 %, в 2016 году – 5,8 %, в 2015-м – 3,2 %, в 2014-м – 0,7 %). На протяжении января – июля 2018 года они имели положительную динамику, но уже в августе сократились на 0,9 % в годовом выражении, в сентябре падение составило 1,5%. Ускорение спада доходов связано с ростом инфляции, которая в сентябре составила 3,4 % [3].

С другой стороны, 2018 год показал тенденцию роста числа долларовых миллиардеров. Количество обладателей состояний, равных или превышающих \$1 млрд., выросло до 106 человек. Совокупное состояние 200 богатейших российских предпринимателей оценивается в \$485 млрд. [2]. По состоянию на середину 2018 года, 1 % богатейших россиян контро-

лировали 57 % всего богатства в стране. Для сравнения: в Индии 1 % богатейших людей владеет 51 % богатства, в Бразилии – 43 %, в Китае – 35 %, в США – 33 %, в Канаде, Великобритании и Италии – 25 %, во Франции – 20 %, в Японии – 19 % [9].

Чрезмерная дифференциация денежных доходов на фоне низкого общего уровня среднедушевых доходов населения и их отрицательной динамики чрезвычайно обострили проблему бедности в России. В стране около четверти населения не в состоянии удовлетворять свои потребности из-за бедности, не имеет достаточно ресурсов для развития своего потенциала, повышения материального статуса. Большая часть населения, включая экономически занятое, не уверена в своем будущем, в возможности обеспечить достойный уровень жизни для своей семьи.

Наиболее распространенным в мире показателем имущественного расслоения общества является индекс Джини. Он сравнивает годовые доходы бедных и богатых граждан и показывает уровень отклонения от абсолютной нормы, то есть одинакового роста доходов социальных групп.

По данным Росстата за последнее десятилетие в России индекс Джини показывал максимальное значение в 2007 году – 0,422. Затем он снижался до 0,412 в 2016 году. Наконец, самым минимальным он стал в 2017 году, достигнув 0,410. В 2018 году индекс Джини в России вновь начал расти. За январь-сентябрь 2018 года индекс вырос с 0,400 до 0,402 в сравнении с тем же периодом 2017 года [6].

Для определения неравенства используется еще так называемый децильный коэффициент. По данным Росстата, за последние десять лет наиболее низким децильный коэффициент оказался в 2017 году (15,3), а самым высоким – в 2008–2010 годах (16,6). По другим оценкам, в истории современной России он в реальности мог достигать и 17 [6]. Если учесть скрытые доходы, прибыль от незаконной предпринимательской деятельности, коррупционные откаты, то разница в доходах между беднейшими и богатейшими слоями населения в российском обществе вполне может еще больше.

Проблема социального неравенства – не исключительно российская. Расслоение общества существовало во все времена во всех странах. В то же время показатель неравенства является одним из основных для оценки того, куда вообще движется экономика государства.

Библиографический список

1. Без просвета: бедных в России стало больше. [Электронный ресурс] URL: <https://www.gazeta.ru/business/2018/12/10/12090253.shtml> (дата обращения 28.01.2019).
2. В России за два года появилось 29 новых долларовых миллиардеров. [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/business/19/04/2018/5ad82b929a79475a053b96f5> (дата обращения 28.01.2019).

3. Реальные доходы россиян ускорили падение. [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/economics/17/10/2018/5bc73c559a7947517996d7d0> (дата обращения 28.01.2019).
4. Рейтинг регионов по зарплатам – 2018. [Электронный ресурс] URL: <http://riarating.ru/regions/20181203/630113439.html> (дата обращения 28.01.2019).
5. Росстат: Доклад "Социально-экономическое положение России" за январь-ноябрь 2018 года. [Электронный ресурс] URL: <https://nangs.org/analytics/> (дата обращения 28.01.2019).
6. Социальное неравенство в России устремилось вверх. Что дальше? [Электронный ресурс] URL: <http://novosti24.su/> (дата обращения 28.01.2019).
7. Социальное положение и уровень жизни населения России. Российский статистический сборник. – М.: Росстат, 2017.
8. Тамбовцев В. Л. Является ли в России экономическое неравенство социальной проблемой. // *Общественные науки и современность*. – 2018. - №2, с. 34-40.
9. Экономические, политические и социальные итоги 2018 года: как Россия и ее население переживают кризис всех этих сфер. [Электронный ресурс] URL: <http://pensionnaya-reforma.ru/2018/12/> (дата обращения 28.01.2019).



III. THE PLACE AND ROLE OF SOCIAL PARTNERSHIP IN SOLVING THE PROBLEMS OF SOCIAL AND LABOR SPHERE



КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ФГБОУ ВО «ДАЛЬРЫБВТУЗ» В ОЦЕНКЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Е. П. Лаптева

И. В. Бут

Э. Э. Джафарова

Кандидат технических наук, доцент,

Начальник Центра трудоустройства

и содействия занятости молодежи,

магистрант,

Дальрыбвтуз,

г. Владивосток, Приморский край, Россия

Summary. The analysis of data of poll of assessment of quality of training of graduates of FESTFU by employers of the Far East is presented in article. Ways of improvement of quality of graduates of the University on the basis of improvement of interaction with employers are offered.

Keywords: quality of graduates; training of students; requirements employer; graduates; experts.

Степень конкурентоспособности современной инновационной экономики все в большей степени определяется качеством профессиональной подготовки кадрового состава. Внедрение в экономику передовых наукоемких технологических решений предъявляет высокие требования со стороны работодателей к персоналу, его ответственности, готовности быстро реагировать на современные вызовы времени [2].

Если до последнего времени работодатель находил на рынке более-менее подходящих работников или спрос на определенные характеристики профессиональной деятельности был еще не столь резко выражен, то в последние годы ситуация стала меняться. Среди отмечаемых работодателем проблем кадровая проблема является одной из значимых [1].

В данном контексте для профессионального образования все более значимым становится исследование удовлетворенности работодателей качеством выпускников (при этом необходимо учесть, что показатель «качество выпускников» является довольно размытым, поскольку не имеет конкретных критериев его формирования). В нынешних условиях работодатель предъявляет иной заказ на работника, который рынок труда не всегда в состоянии ему предоставить [4].

Анализируя изменение отношения работодателя к качеству подготовки выпускников учебных заведений профессионального образования, необходимо учитывать переход системы Российского высшего образова-

ния на федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС 3 ++), который способствует повышению роли работодателя в образовательном процессе. При этом работодатель выступает как заинтересованная сторона в совершенствовании качества подготовки выпускников. Однако в современных условиях информационный обмен между работодателями и вузами слабо налажен. Требования работодателей к выпускникам не всегда определяются однозначно. Это важно, так как несоответствие качества выпускников современным требованиям работодателей ставит под удар его успешное трудоустройство [6].

В обозначенных условиях представляется важным оценивать удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников Дальрыбвтуза.

Исходя из вышеизложенного целью данной работы являлось проведение анализа удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников Дальрыбвтуза.

Для достижения поставленной цели необходимо было решить следующие задачи:

- разработать анкету для оценки удовлетворенности работодателей;
- провести анкетирование и анализ полученных данных.

ФГБОУ ВО «Дальрыбвтуз» является ведущим отраслевым вузом Федерального агентства по рыболовству на Дальнем Востоке – кузница кадров для рыбной отрасли. За весь период образовательной деятельности «Дальневосточный государственный технический рыбохозяйственный университет» сохранил и развил свою отраслевую уникальность, нарастил материально-техническую базу и кадровый потенциал, научную и инновационную составляющие учебного процесса. Сегодня одной из приоритетных задач ФГБОУ ВО «Дальрыбвтуз» является повышение качества подготовки специалистов для рыбной отрасли.

Дальневосточный регион является одним из ключевых регионов страны по вылову и производству рыбной продукции. Рыбная промышленность является отраслью специализации на Дальнем Востоке и играет ведущую роль в социально-экономических процессах, определяя значимость развития всего региона, поскольку, она вносит ощутимый вклад во внутренний валовой продукт России, а также обеспечивает население рабочими местами [3].

В целях совершенствования качества подготовки специалистов, своевременной ориентации студентов на запросы рынка труда, а также выявления прогнозных оценок востребованности выпускников Университета была разработана анкета, которая включала ряд вопросов, касающихся степени удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников Дальрыбвтуза [6].

Организовано и проведено анкетирование, предусматривающее изучение мнений работодателей о том, насколько выпускник Университета удовлетворяет требованиям профессии.

В опросе приняли участие 55 предприятий (организаций) Дальневосточного федерального округа. В качестве экспертов привлекались компетентные представители от организаций и предприятий, что чрезвычайно важно для объективной оценки уровня профессиональной подготовки выпускников университета. Как правило, это были руководящие лица организации либо представители кадровых служб.

Большая часть предприятий-респондентов характеризуется производственной сферой деятельности. Кроме того, в анкетировании приняли участие торговые, научно-исследовательские и проектно-технологические организации и учреждения.

Проанализировав ответы на вопрос «Сколько лет, компания существует на рынке?», мы сделали вывод, что более 75 % организаций успешно осуществляют свою деятельность более 10 лет, порядка 8 % – от 5 до 9 лет, 17 % – это молодые компании (от 1 до 5 лет). Эти данные подтверждают авторитет и конкурентоспособность респондентов в отрасли.

Более половины опрошенных работодателей (67 %) каждый год принимают на работу молодых специалистов, т.е. испытывают «кадровый голод».

При приеме на работу предпочтение отдается выпускникам, завершившим обучение по программам специалитета и магистратуры (62 %); для 25 % респондентов уровень подготовки выпускника не имеет значения; 13 % готовы взять на работу выпускника-бакалавра. Что касается формы обучения, для половины опрошенных преимущественна очная форма обучения, а для остальных – не имеет значения.

При ответе на вопрос «Доверяете ли вы диплому и оценкам выпускника Вуза?», варианты ответов распределились следующим образом: 50 % считают, что совершенно нет зависимости между оценками, полученными в Вузе и качеством работы сотрудника в организации; 33 % – не вполне доверяют, но, как правило, кто хорошо учился – также хорошо и работают; 17 % – вполне доверяют.

Большинство выпускников (62 %) ФГБОУ ВО «Дальрыбвтуз» трудоустроены по специальности, из них 67 % занимают руководящие должности.

Основные причины потребности в выпускниках после окончания Университета разнообразны: молодых проще переобучить, чем переделывать и переучивать тех, у кого сформировались устойчивые привычки, не соответствующие организационной культуре компании (38 %); желание использовать молодую энергию (31 %); открытость новому, активность (15 %).

Наиболее распространенными методами отбора кандидатов на вакантную должность названы интервью, собеседование (38 %), испытательный срок (27 %) и стажировка на рабочем месте (19 %). Из дополнительных технологий оценки соискателей при подборе персонала чаще всего применяется проверка профессиональных знаний и умений (26 %) (тестовая ситуация, кейс-задача и т. д.).

При опросе выявлены наиболее частые причины отказа кандидатам при приеме на работу, а именно отсутствие у соискателя интереса к должности (47 %); нехватка знаний по специальности (35 %); отсутствие опыта (12 %).

На вопрос «Насколько быстро выпускники Вузов приступили к работе на вашем предприятии?» ответы распределились следующим образом: 75 % – почти сразу (но на предприятии обязательно прохождение внутреннего обучения); 19 % – не сразу (нуждались в дополнительном обучении на рабочем месте); 6 % – сразу приступили к работе без каких-либо затруднений.

Требования работодателей к нанимаемым сотрудникам весьма разнообразны. Для работодателя имеет значение: трудолюбие и желание работать (26 %); серьёзность мотивации к профессии (19 %); склонность к саморазвитию (15 %); нацеленность на результат, способность предложить свои варианты решения поставленной задачи (15 %); активная жизненная позиция (11 %); навыки коммуникации (9 %); здоровье, отсутствие вредных привычек (5 %).

При приеме молодых специалистов серьезное внимание обращается на тематику научных исследований (26 %); наличие профессионального опыта (26 %); участие в научных проектах и конкурсах (21 %); оценки выпускника (11 %); активность в изучении дополнительных программ (11 %).

Среди основных недостатков молодых специалистов на верхних строках рейтинга находятся следующие: завышенная самооценка (16 %); излишние амбиции (16 %); пассивность (16 %); безынициативность (13 %); желание получать большую заработную плату без вклада в общее дело (13 %). На нижних строках рейтинга расположились: низкая работоспособность (9 %); неумение четко формулировать цели (9 %); отсутствие дисциплины (5 %); максимализм (3 %).

Для выявления удовлетворенности работодателей качеством подготовки и своевременной ориентации специалистов, респонденты дали оценку в пределах качественной шкалы (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно) на предложенные показатели. Результаты данной оценки представлены на рисунке 1.



Рис. 1. Оценка уровня профессиональной подготовки (личностные качества) выпускника

Как видно из рисунка 1 большинство предложенных показателей были оценены работодателями по шкале «хорошо».

Оценкой по шкале «отлично» отметили такие способности как, навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ; готовность и способность к дальнейшему обучению.

Эрудированностью и общей культурой, по качественной шкале «хорошо» удовлетворены 67 % респондентов. 62 % работодателей оценили на «хорошо» уровень базовых знаний и навыков. Более 58 % оценили на «хорошо»: нацеленность выпускников на карьерный рост и профессиональное развитие, работоспособность и инициативность. Половина респондентов (50 %) дали оценку «хорошо» способности воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи.

Большинство респондентов по шкале «удовлетворительно» оценили уровень профессиональной общетеоретической подготовки (67 %) и навыки управления персоналом (42 %).

Оценкой «неудовлетворительно» были выделены осведомленность в смежных областях полученной специальности (9 %) и способность эффективно представлять себя и результаты своего труда (9 %) и др.

Таким образом, на основе полученных данных было выявлено, что работодатели заинтересованы в отборе перспективных выпускников, способных к личностному росту и функционированию в рамках социально-

экономической сферы, сочетающих в себе высокую степень культуры, образованности и квалифицированной подготовки.

Наиболее плодотворными формами взаимодействия бизнеса и образования считают: участие в учебном процессе (чтение лекций, проведение семинаров) (17 %) и в заседаниях комиссий по приему госэкзаменов и защите выпускных квалификационных работ (17 %); закрепление предприятия в качестве базы практики для студентов (17 %); непосредственное трудоустройство по заявкам предприятий (17 %); прямое сотрудничество с кафедрами (13 %); сотрудничество в области проведения научных исследований (8 %); повышение квалификации сотрудников предприятия на базе Вуза (8 %); целевая контрактная подготовка студентов (отраслевой заказ) (3 %). Кроме того, 27 % опрошенных изъявили желание участвовать в разработке образовательных программ в рамках ФГОС ВО 3++.

Среди наиболее эффективных мероприятий по привлечению молодых специалистов работодатели выделяют: «Ярмарку вакансий» (встречи со студентами с целью подбора сотрудников) (40 %); экскурсии студентов на предприятие и практические семинары, деловые игры (15 %); участие в совместных научно-практических конференциях (14 %); «Дни фирмы» (презентации фирмы перед студенческой аудиторией) (8 %) и мастер-классы (8 %).

Таким образом, проведенные исследования показали, что во взаимодействии бизнеса и системы профессионального образования складываются принципиально новые отношения. Пока они достаточно противоречивы, но несмотря на это, работодатели и вуз все более активно сотрудничают в процессе подготовки кадров, ищут точки соприкосновения при выработке требований к выпускнику [1].

Для дальнейшего совершенствования взаимодействия работодателей и выпускников вузов необходимо создать модель повышения качества выпускников ФГБОУ ВО «Дальрыбвтуз» на основе вовлечения работодателей к разноплановым формам совместной работы; формирования популярного бренда работодателя, в сознании студентов; совершенствования профессиональной подготовки студентов, путем модернизирования образовательных программ, повышения квалификации педагогического состава, с установлением долгосрочных целевых связей руководства предприятий с администрацией Дальрыбвтуза; проведения мониторинга удовлетворенности работодателей для выявления характеристик качества подготовки будущих специалистов [5].

Библиографический список

1. Авраамова Е.М. Требования работодателей к системе профессионального образования / Е.М. Авраамова, И.Б. Гурков, Г.Ю. Карпухина, А.Г. Левинсон, М.В. Михайлюк, Е.А. Полушкина, О.И. Стучевская. – М.: МАКС Пресс, 2006. - 118 с.
2. Беляева Г.Д., Макарец А.Б., Федоренко Г.А. Подготовка кадров для инновационной экономики в условиях модернизации системы высшего профессионального образо-

- вания / Г.Д. Беляева, А.Б. Макарец, Г.А. Федоренко // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 6. –С. 13-17;
3. Ворожбит О.Ю. Рыбная промышленность Дальнего Востока России: современное состояние, проблемы и перспективы развития: монография / О.Ю. Ворожбит, Т.Е. Даниловских, И.А. Кузьмичева, Н.Ю. Титова, Н.В. Шашло. – Владивосток: ВГУЭС, 2015. – 135 с.
 4. Еремина А.В., Зороастрова И.В., Сучкова Е.О. Идентификация ключевых компетенций выпускников вузов / А.В. Еремина, И.В. Зороастрова, Е.О. Сучкова // *Studia Humanitatis*. – 2015. - №4.
 5. Ким Э.Н., Турчина А.В. Моделирование качества подготовки специалистов рыбной отрасли / Э.Н. Ким, А.В. Турчина // *Научные труды Дальрыбвтуза*. – 2009. – Том 21. – С. 14.
 6. Овчаров А.В. Подготовка будущих студентов педагогического вуза к обучению в условиях новых федеральных государственных образовательных стандартов третьего поколения / А.В. Овчаров // *Современные проблемы науки и образования*. – 2012. – № 2.



IV. PROBLEMS OF CAREER COUNSELING, VOCATIONAL TRAINING, TRAINING OF CITIZENS



ОЦЕНКА ОСОБЕННОСТЕЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Б. К. Тасбулатова

*Докторант PhD,
Карагандинский экономический
университет Казпоребсоюза,*

А. Н. Шевченко

*магистрант,
Карагандинский государственный
университет им. Е. А. Букетова,
г. Караганда, Казахстан*

Summary. This article discusses the issues of human resources management in non-profit organization. Applying the method of case analysis, the authors identify the characteristics of the management model from the positions of: the relationship of company's strategy with the human resources management, flexibility or rigidity, high efficiency or high commitment. The basic characteristics of human resources revitalization in non-profit organization are evaluated.

Keywords: non-profit organization; human resources management; revitalization; high efficiency model.

Некоммерческие организации представляют сектор экономики, особенностью которого является доминирование в миссии цели реализации социальных интересов различных социальных групп.

Типология некоммерческих организаций может быть сделана разными методами, наиболее распространенным из которых является следующий подход:

- «взаимные» организации (созданные социальной группой и защищающие интересы этих групп в обмен на членские взносы);
- благотворительные организации (занимающиеся благотворительной деятельностью)
- не благотворительные организации (занимающиеся разного рода деятельностью, не связанной с благотворительностью: экологической, научной, консалтинговой др.) [1, 2].

Нами проведен кейс-анализ в благотворительном фонде «Замандас 21», развивающий регулярную доходную деятельность по типу социального предпринимательства.

Стратегией фонда является содействие укреплению семьи и семейных ценностей, гармоничному развитию детей. Целевой группой являются малообеспеченные семьи, услуги для которых оказываются бесплатно.

Моделью предоставления помощи является организация клубов по интересам в непосредственной близости от дома, так называемые «семейные дворовые клубы». В таких клубах дети могут получить услуги хореографии, арт-терапии, вокала, развития речи, кунг-фу и массу других.

Все опрошенные нами работники благотворительной организации имеют четкое представление о стратегии организации и могут раскрыть её содержание через аббревиатуру «4д»:

- доброжелательность, дети и их семьи всегда будут встречены теплом и заботой;
- доступность, все услуги для детей из малообеспеченных семей и их родителей абсолютно бесплатные;
- добровольность, все благополучатели услуг клуба приходят с желанием и строго на основе доброй воли;
- доверие, между благополучателями и работниками организации отношения строятся на взаимном доверии, которое не должно подвергаться сомнению.

Расхождений во мнении руководства фондом и его рядовыми работниками нет, поскольку условием найма на рабочее место, даже с первым испытательным сроком, является приверженность этим четырем принципам при исполнении всех функциональных обязанностей.

Связь стратегии компании с управлением человеческими ресурсами (далее УЧР). Тип стратегии УЧР (гибкая или жесткая).

Связь стратегии компании с УЧР реализуется на основе совпадения базовых ценностей компании и её работников: изменим мир к лучшему через служение обществу. Профессионалы с такими жизненными ценностями, имеющие опыт работы и желающие работать с детьми и взрослыми на благо общества, готовы мириться с более низкой заработной платой, если они уверены, что делают важное дело. Поскольку многие работники являются состоявшимися специалистами, то им нравится творческая свобода, которая предоставляется в рамках ежедневного обычного труда на своем рабочем месте. То есть, выставляя рамки для деятельности (дисциплина, нормирование труда), внутри этих рамок у них высокая степень свободы и творческое развитие ничем не ограничено.

Молодые работники принимаются в организацию с более длительным испытательным сроком, в течение которого набирают опыт и проходят проверку на приверженность ценностям организации (вышеуказанные 4д).

Можно сказать, что для модели управления персоналом, используемой в данной организации, характерны следующие черты:

- функциональная гибкость,
- вовлеченность персонала в управление качеством оказываемых услуг,
- малое число иерархических уровней управления и разницы в статусе,
- коллегиальность оценки, когда члены команды оценивают друг друга и команду в целом по её результатам.

Таким образом, можно сделать вывод, что эта модель является гибкой при сохранении жесткой связи между стратегией организации используемой моделью.

Фактически в этой модели сочетается жесткая связь УЧР и стратегии фирмы и наибольшая гибкость самой модели, в которой сохраняются только самые общие и принципиальные рамки для работников, но внутри этих рамок существует значительная свобода.

Модель управления человеческими ресурсами или модель управления персоналом (далее УП)?

Принципиальные различия между моделями проведены в основополагающем труде М. Армстронга [3].

По совокупности признаков в организации действует модель по управлению человеческими ресурсами.

Во-первых, директор Фонда сам набирает работников, принимает решения об испытательном сроке, при необходимости назначает наставника. С одной стороны, это связано с малыми размерами организации, в которой директор имеет возможность совместно с заместителем по персоналу проводить собеседование и принимать решения о найме на работу, а также курировать дальнейшие вопросы по развитию карьеры работника. Психологические тесты и какие-либо инструменты при этом не используются, а руководитель отдела УЧР ограничен в развитии карьеры работников, так как вертикальная иерархия в компании фактически отсутствует в силу специфики её деятельности. Линейные менеджеры, как должность, в компании отсутствуют, поэтому все вопросы, связанные с развитием персонала решает заместитель директора фонда.

В то же время, все принципиальные вопросы, касающиеся конфликтов между получателями услуг и услугодателями, возникающие между работниками внутри компании решаются при непосредственном участии директора фонда. То есть можно считать, что деятельность директора организации и заместителя по вопросам персонала является в полной мере интегрированной.

В компании реализуется установка на качество услуг, но большое внимание уделяется удовлетворенности клиентов компании (детей и взрослых) не только получаемыми услугами с позиций их профессионализма, но и взаимоотношениями клиентов и компании с позиций «4д». В этом аспекте существует регулярная обратная связь между клиентами и заместителем по управлению персоналом, реализуемая как формально (опросник), так и неформально (собеседования). То есть вопросу совпадения интересов организации и интересов каждого отдельного её сотрудника уделяется приоритетное внимание.

При этом акцент на управлении стоит на горизонтальных связях, то есть работники многие вопросы решают в рабочем порядке на основе координации усилий на том или ином направлении. Существует традиция круглых столов, на которых обсуждаются проблемы и достижения отдель-

ных специалистов, ищутся допустимые решения для наиболее полной реализации миссии организации.

С учетом этих признаков можно сказать, что в организации действует модель управления человеческими ресурсами. То есть в условиях отсутствия жесткого технологического процесса, организация реализует все возможные характеристики этой модели управления.



Рис. 1. Модель управления человеческими ресурсами в НКО «Замандас 21» в соотношении с моделями УЧР и УП

*Составлено автором

Модель высокой эффективности или модель высокой приверженности?

В данном случае вопрос формирования модели высокой приверженности является основой формирования компании, поскольку её социальная миссия является ведущей. В данном случае приверженность принципам и системе ценностей компании является необходимым условием работы специалиста в организации.

Это не исключает требований к эффективности деятельности работников, у которых есть свои задачи, которые они должны реализовать в том или ином периоде. Работники знают показатели, которых они должны достигать, отражающие коэффициент полезности полученных результатов для организации.

На самом деле существует контроль за фактическими результатами, вместо контроля за опозданиями, хотя и последнее тоже может стать прецедентом для замечаний, если приобретает хроническую форму и снижает интерес клиентов к занятиям.

Поскольку работа в некоммерческой организации сочетает творческую свободу в применении накопленных знаний и умений с возможностью увидеть и оценить прямые результаты своей деятельности, то это способствует формированию высокой степени приверженности работника организации, несмотря на невысокий уровень материального вознаграждения. Работники могут мириться с необходимостью работать в выходные и праздничные дни, с неравномерной сезонной нагрузкой.

Активизация человеческих ресурсов.

По блоку «Мотивация» можно отметить такие уязвимые черты, как отсутствие прямой связи между результатами труда и его оплатой, что в условиях некоммерческой организации трудно осуществить. Опять же в интервью с работниками ими подчеркивается тот факт, что они пришли в некоммерческую организацию не ради «состояния», а чтобы реализовать свой творческий и социальный потенциал. Финансовое вознаграждение по итогам года применяется для лучших специалистов, но это служит скорее моральным, чем материальным вознаграждением. Есть форма коллективного материального вознаграждения, когда один раз в год работники могут получить полностью оплачиваемый организацией недельный выезд на курорт Боровое.

Психологическое тестирование при приеме на работу не применяется, а испытательный срок играет роль скрининга.

Что касается «Развития человеческих ресурсов», то в основном это происходит в форме обмена опытом от специалистов со стажем к молодым работникам. Система повышения квалификации как регулярно действующая система не работает, но если стоимость курсов повышения квалификации доступна для организации или специалист готов оплатить сам, то организация это приветствует.

Основой системы взаимодействия в организации является периодическая информационная поддержка руководством организации реализации принципов «4д» применительно к конкретным условиям ситуации или конфликта. Выставляемые для работника требования и рамочные установки являются достаточно широкими и не препятствуют реализации его творческого потенциала.

Библиографический список

1. Шлихтер А. Общественные блага в США: распределение и финансирование.//МЭ и МО. – 2014. - №5. – с. 42-52.
2. Притворова Т.П., Бектлеева Д.Е. Управление системой длительного ухода в Казахстане в контексте эффективных практик развитых стран. Серия экономика. – 2014. - №2. – С. 70-79.
3. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М., 2012. – 328 с.



V. SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION



ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕНЕДЖЕРА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ЕВРОПЕЙСКОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ: КРИТЕРИИ

- Т. Б. Курбацкая** *Кандидат психологических наук, доцент,
Московский университет
им. С. Ю. Витте,
Российский университет транспорта,
г. Москва, Россия*
- О. Ю. Леонова** *старший преподаватель,
Российский университет транспорта,
г. Москва, Россия*
- Б. Бернхард** *Профессор,
Университета Форарльберга,
г. Дорнбирн, Австрия*
- И. В. Лутовина**
Е. А. Куликова *студенты,
Российский университет транспорта,
г. Москва, Россия*
- Н. С. Засыпкина**
И. В. Николаева
А. А. Подкидышева
- Н. В. Курбацкий** *студент,
Московский университет
им. С. Ю. Витте, г. Москва, Россия*

Summary. This article is devoted to the problem of evaluating modern management. The authors have made comparison of ideas about the profile of modern manager, presented professionally important qualities of the Russian and European effective managers.

Keywords: manager's efficiency; manager's profile; professionally important qualities of an effective manager.

Высокую организацию управления компанией должен осуществлять человек, который компетентен в вопросах эффективной деятельности компании, то есть менеджер. Основоположником научного менеджмента и родоначальником первого термина «менеджер» является Ф. Тейлор. В современном значении менеджер – это человек, который управляет организацией, и на которого возлагаются определенные профессиональные обязанности. Менеджер – это ответственное лицо, обеспечивающее успех фирмы в целом. От того, как будет производить свою работу менеджер, зависит эффективность организации. Под эффективным менеджером в Российской Федерации понимается менеджер, в компетенцию которого входит руководство группой с принятием ответственности за результат на уровне подразделения организации (Профессиональный стандарт: специалист по

управлению персоналом. Приказ Министерства Труда и Социальной защиты РФ от 06.10.2015 г. №691Н (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_187770/8d97991911697adb3993f17fc9875f0115604ce/). Под эффективным менеджером в Европе следует подразумевать руководителя, назначенного на соответствующую должность с подразумеваемыми наделенными знаниями и понимаем европейского рынка и всех его особенностей, а также имеющим широкое видение на ситуацию и международные навыки.

Сравнивая российского эффективного менеджера с европейским, можно отметить следующее:

1) в России не существует как такового современного стиля управления для менеджера, но и отнести стиль управления к европейскому невозможно полностью, хотя следует обратить внимание, что и российский, и европейский стиль управления основывается на ментальности. Поэтому стоит отметить, что каждая национальная система культуры, взаимоотношений между членами общества формирует ряд требований, принимаемых практически всеми ее участниками и влияющими на линию поведения отдельного индивида. В то же время с каждым новым поколением устои становятся более прочными, так как осуществляется принятие и воспроизводство вековых обычаев. Можно сказать, что в экономическом поле все корпорации являются соперниками, но в пределах одного государства, особенно родины происхождения, все они придерживаются определенных принципов и в основном формируют одинаковую линию поведения, соответствующую национальной культуре;

2) отмечается, что любая система управления, которую осуществляет эффективный менеджер (европейская, российская, японская, американская) уникальна и учитывает не только народные традиции, менталитет жителей той или иной страны, но и корпоративную культуру организации, а также управленческие ресурсы самого менеджера.

Стиль управления, принятый в странах Европы, существенно отличается относительно российского менеджмента, поскольку в основе управления лежат разные характерные черты. Британская схема управления оказала влияние на дальнейшее формирование национальных систем менеджмента во всех странах Европы, в частности, французской, чешской, немецкой, шведской, финской. Это вызвано тем, что Британия в целом исторически была лидером капиталистического типа производства: произошла замена человеческого труда станочным, большое значение уделялось профессионализму персонала, рационализаторским предложениям, улучшающим процессы.

Современный европейский менеджмент опирается на концепцию европейского менеджмента. В начале 90-ых гг. К. Терли, Х. Вирдениус описали определенные ценности (2008, Пивоваров), которые лежат в его основе. К. Терли и Х. Вирдениус определяют такие ценности, как потребность в:

- принятии решений на основе научного и рационального обоснования;
- разработке уникальных стратегий менеджерами;
- эмоциональном участии сотрудников;
- управленческом опыте;
- достижении конкретной цели организации;
- обучении на творческой основе.

На основании данной концепции стали развивать такое понятие, как «европейский менеджер» или «евроменеджер». Одним из первых, кто дал определение понятию «евроменеджер» стал Ричард Хилл в своей книге «Euro-Managers and martians: The Business cultures of Europe's trading nations» 1994 года (2008, Пивоваров). Он отметил, что евроменеджер – это ответственный и надежный человек, отвечающий за выпуск товаров, а также за выполнение услуг на территории всех стран, входящих в состав Европейского Союза. В отличие от Р. Хилла, говорить о европейском стиле управления и эффективном европейском менеджере в общем плане нельзя, потому что европейская модель менеджмента – это совокупность моделей стран Европы с их специфическими особенностями и ценностями, которые формировались на протяжении многих лет. Опять же, опираясь на работу С. Э. Пивоварова и И. Л. Максимцева «Сравнительный менеджмент», отметим, что евроменеджер – это новое поколение менеджеров Европы, обобщающее все страны Европейского Союза между собой. Также авторы книги указывают, что евроменеджеры – это профессиональные руководители, которые имеют четкое понимание проблем, связанных с национальными и культурными особенностями.

Об идеальном профиле евроменеджера впервые упомянули в своей статье, опубликованной в 1995 году, Роланд Кэлори и Бруно Дюфор, где они описали критерии, присущие европейскому менеджеру, среди которых:

- коммуникабельность,
- профессионализм,
- знания и навыки в психологии,
- самооценка,
- знание иностранных языков,
- мобильность и другие.

На основании появления нового понятия был сформирован «Профиль идеального евроменеджера». В нем указаны критерии, которыми должен обладать эффективный менеджер, представляющий на мировом рынке страны Европейского Союза.

Теоретики менеджмента (П. Друкер, С. Кови, Т. Питерс) создали труды посвященные вопросу: “Каким должен быть эффективный менеджер?”. П. Друкер в книге «Эффективный руководитель» [2], полагаясь на свой профессиональный опыт, охарактеризовал эффективного менеджера, выделив пять основных методик-привычек: грамотно расходовать своё время (знать на что уходит время и уметь его контролировать); конечный

результат (главная цель – достижения); совершенствовать сильные стороны; фокусироваться на стоящей работе, чтобы достичь высокого результата; принимать эффективные решения.

Эффективный менеджер с позиции П. Друкера – это ответственный и профессиональный руководитель, который соблюдает ряд правил, чтобы улучшить как свою эффективность, так и эффективность своей организации. Да, П. Друкер не является представителем европейского менеджмента, но и европейская система менеджмента, и американская, в целом, представляют западный стиль управления, что дает нам право ориентироваться на американских ученых и теоретиков, говоря об европейском эффективном менеджере. На сегодняшний день Российская Федерация тоже активно участвует в процессах глобализации, в связи с кризисом и вводом санкций на мировой рынок стремится большое количество отечественных компаний. В противовес этому в нашу страну идет приток иностранных корпораций, поэтому при принятии управленческой модели возникает вопрос об учете в первую очередь менталитета работников или культуры конкретной организации. Основными традициями российского менеджмента является большая роль государства в развитии страны, вследствие этого возникла иерархическая система управления, тесно связанная с государством. Современный российский менеджмент образовывался в кратчайшие сроки в момент перехода от централизованной и плановой экономики к рыночной, поэтому в нем преобладают принципы административно-командной системы. До сегодняшнего дня в действенном состоянии находятся компании, образованные на основе прежних предприятий Советского Союза, которые в полной мере не используют новые организационно-правовые формы. Таким образом, большинство менеджеров выбирают такой стиль управления, как жесткий авторитаризм, где вся власть управления сформирована в центре и практически все решения принимаются единолично, но в связи с тем, что российский менеджмент старается уйти от старой системы, начинают выдвигаться высокие требования к менеджерам. При выборе менеджера рассматриваются такие критерии, как своевременность и качество принимаемых решений. Однако не стоит забывать, что российский менеджмент – это заимствование зарубежного опыта и знаний в совокупности с отечественным опытом. По словам И. Н. Кузнецова, эффективный руководитель должен быть наделен такими качествами, как:

1. биологические (человек уже рождается с какими-то определенными властными качествами, которые могли передаваться ему по наследству от своих родителей) – пол, возраст и здоровье;
2. социально-экономические – статус в обществе;
3. личностные – интеллект;
4. другие индивидуальные качества – доминантность, уверенность в себе, стрессоустойчивость, креативность, коммуникабельность и другие.

По мнению Т. Ю. Базарова и Б. Л. Еремина, эффективный руководитель должен содержать в себе моральные и деловые качества, а также обладать личной порядочностью, целеустремленностью и умением работать в команде. Моральные качества определяются уважением к коллегам, а деловые качества подразумевают опыт в работе и знание иностранных языков. Также существует множество отечественных работ в области менеджмента, где дано указание на качества эффективного менеджера. Авторы Удалов Ф. Е. и Алёхина О. Ф. описывают эффективного менеджера следующим образом: умение правильно расставлять приоритеты; способность формирования эффективной команды; приоритет в профессионализме; ответственность, масштабное мышление в пределах компании.

О. С. Висханский и А. И. Наумов утверждают, что эффективный менеджер должен прежде всего быть лидером, а такое качество как «лидерство» занимать первое ключевое место в управлении, но понятия «эффективный менеджер» и «лидер», однако, не являются взаимозаменяемыми, так как эффективный менеджер не владеет тем списком качеств, которыми наделён лидер, поэтому эффективный менеджер всегда стремится стать менеджером-лидером.

Таким образом, можно сделать вывод, что под эффективным менеджером в Европе следует понимать евроменеджера с профессиональными компетенциями и широким видением европейского рынка. Под эффективным менеджером в России – руководителя или управленца, который должен обладать блоком качеств, чтобы эффективно управлять организацией. Также можно отметить, что критериев эффективного менеджера достаточно большое количество в современном менеджменте, но стоит рассмотреть вопрос о блоке ПВКЛ менеджера – совокупности качеств, которые ведут к эффективной работе менеджера и эффективным результатам компании. Также требуется разработать критерии для оценки индивидуальных качеств эффективного менеджера, где к критериям эффективного менеджера в России отнести: доминирование, ответственность, высокий профессионализм, самоконтроль, владение профкомпетенциями, стрессоустойчивость, предприимчивость. В Европе выделим следующие критерии: ответственность, мотивация, самоконтроль, лидерство, эмоциональный интеллект. Соответственно, на основании проведенного изучения литературы нами выделены общие критерии эффективного менеджера, которые подлежат оценке персоналом организации.

Библиографический список

1. Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении: практическое руководство. – М.: Дело, 2005. – 496с.
2. Друкер П.Ф. (2018) Эффективный руководитель, пер. Ольга Мернявская. – М.: Манн, Иванов, Фербер (МИФ), 220с. ISBN 978-5-91657-428-9
3. Кови С.Р. (2018) Семь навыков высококвалифицированных людей: мощные инструменты развития личности, пер. с англ.-13-е изд., доп. - М.: Альпина Паблишер, 396с. ISBN 978-5-9614-6639-3

4. Кузнецов И.М. (2011) Эффективный руководитель: Учебно-практическое пособие/Авт.-сост. И.М. Кузнецов. - 3-е изд. - М.: Издательство- торговая корпорация «Дашков и К», 596с. ISBN 98-5-394-01144-3
5. Курбацкая Т.Б. Адвертайзинг: психологическая экспертиза. Набережные Челны, 2015, Том 1. Виды и анализ.
6. Курбацкая Т.Б. Мотивационная структура профессиональных намерений в процессе оптации и профессиональной подготовки в вузе. Диссертация на соискание степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.03 "Психология труда. Инженерная психология. Эргономика", Казань, Казанский государственный технический университет им. АН.Туполева, 1997 г.
7. Курбацкая Т.Б. Функциональные состояния личности инженера в процессе профессионализации//Социально-экономические и технические системы: исследование, проектирование, оптимизация.2009. №51 с.60-207.
8. Марр Б. (2014) Ключевые показатели эффективности. 75 показателей, которые должен знать каждый менеджер / Б. Марр; пер. с англ. А.В. Шаврина. – 3-е изд., М.: Бином. Лаборатория знаний, 340 с. ISBN: 978-5-906828-91-0
9. Равен Д. (2002) Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. – М.: Когито-Центр, 400 с. ISBN 5-89353-052-7
10. Шепель В.М. (1999) Управленческая антропология. Человеческая компетентность менеджера. – М.: Народное образование, 432 с. SBN 5-87953-134-1



**ПЛАН МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНФЕРЕНЦИЙ, ПРОВОДИМЫХ ВУЗАМИ
РОССИИ, АЗЕРБАЙДЖАНА, АРМЕНИИ, БОЛГАРИИ, БЕЛОРУССИИ,
КАЗАХСТАНА, УЗБЕКИСТАНА И ЧЕХИИ НА БАЗЕ
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»
В 2019 ГОДУ**

Дата	Название
15–16 февраля 2019 г.	Психология XXI века: теория, практика, перспективы
16–17 февраля 2019 г.	Общество, культура, личность в современном мире
20–21 февраля 2019 г.	Инновации и современные педагогические технологии в системе образования
25–26 февраля 2019 г.	Экологическое образование и экологическая культура населения
1–2 марта 2019 г.	Национальные культуры в социальном пространстве и времени
3–4 марта 2019 г.	Современные философские парадигмы: взаимодействие традиций и инновационные подходы
15–16 марта 2019 г.	Социально-экономическое развитие и качество жизни: история и современность
20–21 марта 2019 г.	Гуманизация обучения и воспитания в системе образования: теория и практика
25–26 марта 2019 г.	Актуальные вопросы теории и практики филологических исследований
29–30 марта 2019 г.	Развитие личности: психологические основы и социальные условия
5–6 апреля 2019 г.	Народы Евразии: история, культура и проблемы взаимодействия
7–8 апреля 2019 г.	Миграционная политика и социально-демографическое развитие стран мира
10–11 апреля 2019 г.	Проблемы и перспективы развития профессионального образования в XXI веке
15–16 апреля 2019 г.	Информационно-коммуникационное пространство и человек
18–19 апреля 2019 г.	Актуальные аспекты педагогики и психологии начального образования
20–21 апреля 2019 г.	Здоровье человека как проблема медицинских и социально-гуманитарных наук
22–23 апреля 2019 г.	Социально-культурные институты в современном мире
25–26 апреля 2019 г.	Детство, отрочество и юность в контексте научного знания
28–29 апреля 2019 г.	Культура, цивилизация, общество: парадигмы исследования и тенденции взаимодействия
2–3 мая 2019 г.	Современные технологии в системе дополнительного и профессионального образования
10–11 мая 2019 г.	Риски и безопасность в интенсивно меняющемся мире
13–14 мая 2019 г.	Культура толерантности в контексте процессов глобализации: методология исследования, реалии и перспективы
15–16 мая 2019 г.	Психолого-педагогические проблемы личности и социального взаимодействия
20–21 мая 2019 г.	Текст. Произведение. Читатель
22–23 мая 2019 г.	Профессиональное становление будущего учителя в системе непрерывного образования: теория, практика и перспективы
25–26 мая 2019 г.	Инновационные процессы в экономической, социальной и духовной сферах жизни общества
1–2 июня 2019 г.	Социально-экономические проблемы современного общества
10–11 сентября 2019 г.	Проблемы современного образования
15–16 сентября 2019 г.	Новые подходы в экономике и управлении
20–21 сентября 2019 г.	Традиционная и современная культура: история, актуальное положение и перспективы
25–26 сентября 2019 г.	Проблемы становления профессионала: теоретические принципы анализа и практические решения
28–29 сентября 2019 г.	Этнокультурная идентичность – фактор самосознания общества в условиях глобализации
1–2 октября 2019 г.	Иностранный язык в системе среднего и высшего образования
5–6 октября 2019 г.	Семья в контексте педагогических, психологических и социологических исследований
12–13 октября 2019 г.	Информатизация высшего образования: современное состояние и перспективы развития

13–14 октября 2019 г.	Цели, задачи и ценности воспитания в современных условиях
15–16 октября 2019 г.	Личность, общество, государство, право: проблемы соотношения и взаимодействия
17–18 октября 2019 г.	Тенденции развития современной лингвистики в эпоху глобализации
20–21 октября 2019 г.	Современная возрастная психология: основные направления и перспективы исследования
25–26 октября 2019 г.	Социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов
28–29 октября 2019 г.	Наука, техника и технология в условиях глобализации: парадигмальные свойства и проблемы интеграции
1–2 ноября 2019 г.	Религия – наука – общество: проблемы и перспективы взаимодействия
3–4 ноября 2019 г.	Профессионализм учителя в информационном обществе: проблемы формирования и совершенствования
5–6 ноября 2019 г.	Актуальные вопросы социальных исследований и социальной работы
7–8 ноября 2019 г.	Классическая и современная литература: преемственность и перспективы обновления
15–16 ноября 2019 г.	Проблемы развития личности: многообразие подходов
20–21 ноября 2019 г.	Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования
25–26 ноября 2019 г.	История, языки и культуры славянских народов: от истоков к грядущему
1–2 декабря 2019 г.	Практика коммуникативного поведения в социально-гуманитарных исследованиях
3–4 декабря 2019 г.	Проблемы и перспективы развития экономики и управления
5–6 декабря 2019 г.	Безопасность человека и общества как проблема социально-гуманитарных наук

ИНФОРМАЦИЯ О НАУЧНЫХ ЖУРНАЛАХ

Название	Профиль	Периодичность	Наукометрические базы	Импакт-фактор
Научно-методический и теоретический журнал «Социосфера»	Социально-гуманитарный	Март, июнь, сентябрь, декабрь	<ul style="list-style-type: none"> • РИНЦ (Россия), • Directory of open access journals (Швеция), • Open Academic Journal Index (Россия), • Research Bible (Китай), • Global Impact factor (Австралия), • Scientific Indexing Services (США), • Cite Factor (Канада), • International Society for Research Activity Journal Impact Factor (Индия), • General Impact Factor (Индия), • Scientific Journal Impact Factor (Индия), • Universal Impact Factor 	<ul style="list-style-type: none"> • Global Impact Factor – 1,711, • РИНЦ – 0,107.
Чешский научный журнал «Paradigmata poznání»	Мультидисциплинарный	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США), • Cite Factor (Канада), • General Impact Factor (Индия), • Scientific Journal Impact Factor (Индия) 	<ul style="list-style-type: none"> • Global Impact Factor – 0,884
Чешский научный журнал «Ekonomické trendy»	Экономический	Март, июнь, сентябрь, декабрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США), • General Impact Factor (Индия) 	
Чешский научный журнал «Aktuální pedagogika»	Педагогический	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США) 	
Чешский научный журнал «Akademická psychologie»	Психологический	Март, июнь, сентябрь, декабрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США) 	
Чешский научный и практический журнал «Sociologie člověka»	Социологический	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США) 	
Чешский научный и аналитический журнал «Filologické vědomosti»	Филологический	Февраль, май, август, ноябрь	<ul style="list-style-type: none"> • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США) 	

**ИЗДАТЕЛЬСКИЕ УСЛУГИ НИЦ «СОЦИОСФЕРА» –
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»**

Научно-издательский центр «Социосфера» приглашает к сотрудничеству всех желающих подготовить и издать книги и брошюры любого вида:

- учебные пособия,
- авторефераты,
- диссертации,
- монографии,
- книги стихов и прозы и др.

Книги могут быть изданы в Чехии
(в выходных данных издания будет значиться –
Прага: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»)
или в России
(в выходных данных издания будет значиться –
Пенза: Научно-издательский центр «Социосфера»)

Мы осуществляем следующие виды работ.

- редактирование и корректура текста (исправление орфографических, пунктуационных и стилистических ошибок),
- изготовление оригинал-макета,
- дизайн обложки,
- присвоение ISBN,
- печать тиража в типографии,
- обязательная отсылка 5 экземпляров в ведущие библиотеки Чехии или 16 экземпляров в Российскую книжную палату,
- отсылка книг автору.

Возможен заказ как отдельных услуг, так как полного комплекса.

**PUBLISHING SERVICES
OF THE SCIENCE PUBLISHING CENTRE «SOCIOSPHERE» –
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»**

The science publishing centre «Sociosphere» offers co-operation to everybody in preparing and publishing books and brochures of any kind:

- training manuals;
- autoabstracts;
- dissertations;
- monographs;
- books of poetry and prose, etc.

Books may be published in the Czech Republic
(in the output of the publication will be registered

Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»
or in Russia

(in the output of the publication will be registered

Пенза: Научно-издательский центр «Социосфера»)

We carry out the following activities:

- editing and proofreading of the text (correct spelling, punctuation and stylistic errors),
- making an artwork,
- cover design,
- ISBN assignment,
- print circulation in typography,
- delivery of required copies to the Russian Central Institute of Bibliography or leading libraries of Czech Republic,
- sending books to the author by the post.

It is possible to order different services as well as the full range.

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»
Bashkir State University,
Institute of Economics, Finance and Business
Italian Research Institute for Political, Economic and Social Research Eurispes
The Ministry of Labour and Social Protection of the Republic of Bashkortostan

RECENT SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF LABOR RELATIONS

Materials of the V international scientific conference
on February 5–6, 2019

Articles are published in author's edition.
The original layout – I. G. Balashova

Podepsáno v tisku 16.01.2019.
60×84/16 ve formátu.
Psaní bílý papír. Vydavate llistů 2,6.
100 kopií

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», s.r.o.:
Identifikační číslo 29133947 (29.11.2012)
U dálnice 815/6, 155 00, Praha 5 – Stodůlky, Česká republika
Tel. +420773177857
web site: <http://sociosfera.com>
e-mail: sociosfera@seznam.cz