

**Международная Научно-Исследовательская Федерация
«Общественная наука»**

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

Сборник научных трудов

**по материалам
XXIX международной научной конференции**

31 августа 2017 г.

ЧАСТЬ 1

LJOURNAL.RU

Самара 2017

УДК 001.1
ББК 60

Т34

Тенденции развития науки и образования. Сборник научных трудов, по материалам XXIX международной научно-практической конференции 31 августа 2017 г. Часть 1 Изд. НИЦ «Л-Журнал», 2017. - 72с.

SPLN 001-000001-0176-LJ
DOI 10.18411/lj-31-08-2017-1
IDSP 000001:lj-31-08-2017-1

В сборнике научных трудов собраны материалы из различных областей научных знаний. В данном издании приведены все материалы, которые были присланы на XXIX международную научно-практическую конференцию **Тенденции развития науки и образования**

Сборник предназначен для научных работников, преподавателей, аспирантов и студентов.

Все материалы, размещенные в сборнике, опубликованы в авторском варианте. Редакция не вносила коррективы в научные статьи. Ответственность за информацию, размещенную в материалах на всеобщее обозрение, несут их авторы.

Информация об опубликованных статьях будет передана в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)

Электронная версия сборника доступна на сайте научно-издательского центра «Л-Журнал». Сайт центра: ljournal.ru

УДК 001.1
ББК 60

SPLN 001-000001-0176-LJ

<http://ljournal.ru>

Содержание

РАЗДЕЛ I. ЮРИСПРУДЕНЦИЯ	5
Баиров С.А. Организация работы органов местного самоуправления в соответствии с системным подходом.....	5
Деманова С.В. Образование в Республике Ирак: правовые и социальные аспекты	8
Корсакова Т.И. Специфика договора залога исключительных прав на объекты авторского права	13
Смоголь Е.А. Акты Конституционного Суда Республики Беларусь и судебный прецедент.....	15
Павловский А.С. Тенденции развития концепции социально-экономических прав и свобод человека в советский период	20
Токарева К.Г., Нагимова А.П. Понятие, признаки и условия договора аренды земельных участков	27
Токарева К.Г., Посибеева А.А. Понятие, сущность и правовая природа договора продажи предприятия.....	29
Хлебова В.Ю. Возмещение убытков и взыскание компенсации за нарушение исключительных прав на объекты авторского права: проблемы применения	32
РАЗДЕЛ II. ЭКОНОМИКА	35
Беляева Е.А. Эколого-экономические проблемы устойчивого развития особо охраняемых природных территорий Монголии.....	35
Ермакова Г.А. Обоснование необходимости использования настоящей и будущей стоимости в процессе оценки интеллектуального капитала организации.....	38
Конаныхина О.В. Оценка экономического вклада природно-ориентированного туризма в развитие Астраханской области.....	40

Линь Синбай Особенности управления ПАО «Стройиндустрия» и оценка эффективности его деятельности и рисков	43
Подгорнов А.К., Балалаев А.С. Организация грузовых и пассажирских перевозок в рамках создания транспортно – логистического кластера на острове «Большой Уссурийский».....	47
Сенотрусова С.В. Формирование продовольственного рынка России (рыба и рыбопродукция позиции 0302 ТН ВЭД) в условиях эмбарго	52
РАЗДЕЛ III. МЕНЕДЖМЕНТ	54
Алхазова М.Х.¹, Эздекова Л.Б.², Назарова Т.О.³ Теории заговора: анализ и пошаговая деконструкция для PR-специалистов	54
Бобко Т.В. К вопросу о планировании результатов деятельности вузов ...	62
Вырупаева Т.В., Иванов А.Б. Проектный подход к управлению кадровым резервом на государственной службе	66
Назарова Т.О. Особенности системы управления конфликтами	68

Бобко Т.В.**К вопросу о планировании результатов деятельности вузов***Сибирский Государственный индустриальный университет
(Россия, Новокузнецк)**doi: 10.18411/lj-31-08-2017-16**idsp: 000001:lj-31-08-2017-16***Аннотация**

В статье отражены итоги анализа ситуации, связанной с управлением результативностью деятельности вузов со стороны Министерства образования и науки РФ. Описаны установленные современные противоречия: 1) между внешней и внутренней средой деятельности вузов, обнаруженные в результате проведенного исследования методами анкетирования и опроса, а также 2) между предусмотренным государственной политикой в сфере образования «перетоком» кадров между регионами с целью трудоустройства, и необходимостью закрепления квалифицированных кадров в регионах. В связи с этим предложен поход к управлению результативностью вузов, начиная с этапа планирования с временными лагами 4,5 и 6 лет в зависимости от будущей квалификации обучающегося.

Ключевые слова: результативность, планирование, трудоустройство, мониторинг, эффективность, временной лаг, ключевые заинтересованные лица.

Abstract

The article reflects the results of the analysis of the situation, related to performance management activities of universities from the side Ministry of Education and Science of the Russian Federation. Described established modern contradictions: 1) between the external and internal environment of the activities of universities, found as a result of the survey conducted using the methods of questioning and interviewing, as well as 2) between the provided state policy in the sphere of education «flow» of personnel between regions for the purpose of employment, and the need to consolidate qualified personnel in the regions. In this regard, a campaign was proposed to the management of university performance, starting with the planning phase with time lags 4,5 and 6 years depending on future qualifications learning.

Keywords: Performance, planning, employment, monitoring, efficiency, time lag, key stakeholders.

В настоящее время одним из показателей результативности деятельности вузов является востребованность их выпускников на рынке труда. Он отражается в мониторинге эффективности деятельности вузов, проводимом Министерством образования и науки РФ в показателе «трудоустройство». Этот показатель позволяет оценить количество выпускников вузов, трудоустроившихся по специальности (направлению подготовки).

Формально система мониторинга предполагает оценку результативности деятельности и формирование рейтинговых шкал успешности мониторируемых организаций и является элементом процессного управления. Однако, формализованный контроль конечных результатов деятельности, отображает значения достигнутых показателей деятельности, но не отражает как они были получены. Очевидна необходимость изучения того, как были достигнуты лучшие результаты. Это позволит понять, какие требуется принять меры для дальнейшего роста, то есть даст возможность управлять результативностью. Управление результативностью должно обеспечить долговременное конкурентное преимущество высшему образовательному учреждению.

Понятие «Управление результативностью» возникло очень давно. Слово-сочетание «управление результативностью» впервые употребили М. Бир и Р. Рух еще в 1976 году. Они утверждали: «лучший путь к эффективности – решение практических

задач и приобретение реального опыта в ходе работы, при наличии руководства со стороны вышестоящих и обратной связи с ними» [2].

В современных условиях общепринятая точка зрения на управление результативностью такова, что это процесс, способствующий эффективному управлению и направленный на достижение наивысшего уровня результативности деятельности организации.

Управление результативностью вузов подразумевает обеспечение высокого качества «выпуска готовой продукции» - выпускников. Эти выпускники в дальнейшем сформируют человеческий капитал отечественных организаций. Это очень важно, с точки зрения повышения конкурентоспособности, не только вузов, но и организаций, отраслей промышленности, регионов и России в целом, так как по утверждению Боксэлла, превосходство в человеческом капитале достигается благодаря найму сотрудников с ценными, с точки зрения конкуренции, навыками и знаниями [3].

Подчеркивая, что управление результативностью – это процесс, необходимо отметить, что он носит системный характер и направлен на достижение целей, общих для субъекта (Министерство образования и науки РФ) и объекта (вуз) управления, следовательно, имеет высокую значимость развития и поддержки объекта управления.

Цикл управления результативностью деятельности вузов, представлен на рисунке 1.

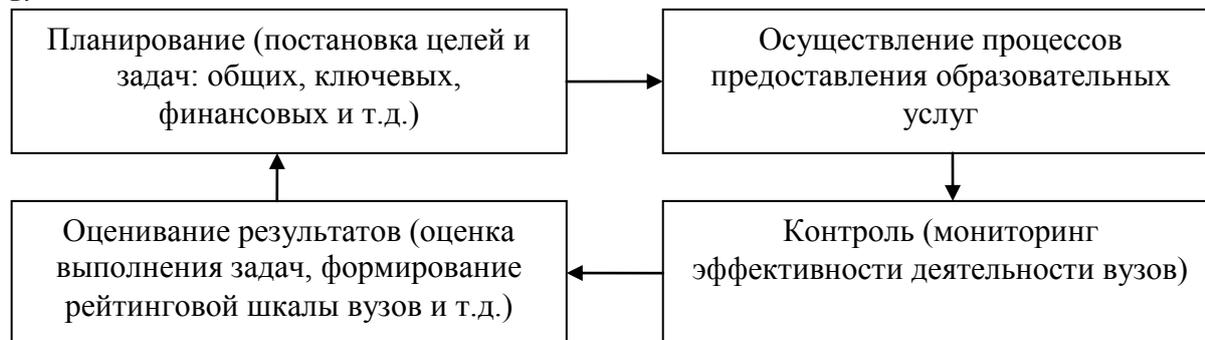


Рисунок 1 – Цикл управления результативностью вузов

Как видно из рисунка 1, процесс управления результативностью вузов представляется как циклический. Однако в действительности он состоит из нескольких взаимосвязанных, но необязательно последовательных процессов. Например, процесс планирования и процесс контроля являются отдельными видами деятельности, поэтому могут осуществляться не последовательно, а одновременно.

Планирование результативности деятельности вузов означает установление направления их развития. Этот процесс определяет цели и задачи, решение которых должно привести к ожидаемому результату, устанавливает критерии, по которым будет оцениваться результативность. Цели, сформулированные в плане, могут быть количественными (измеряемые целевые показатели) и качественные (ожидания от деятельности, например, качество подготовки выпускников, внедрение инновационных методов обучения и т.п.). В качестве цели может быть задано выполнение задач.

Цели могут быть оперативными, перспективными и стратегическими. Но какой промежуток времени они бы не охватывали планирование целей должно отражать желаемую результативность деятельности. Э. Нили и К. Адамс называют пять самостоятельных, но взаимосвязанных подходов к результативности [5]:

- 1) удовлетворенность ключевых заинтересованных лиц;
- 2) качество стратегии – какие стратегии необходимо осуществить, чтобы удовлетворить желания и потребности ключевых заинтересованных лиц;
- 3) качество процессов;

- 4) наличие компетентного менеджмента;
- 5) вклад заинтересованных лиц.

Применительно к системе высшего образования эти подходы должны отражать взаимодействие внешней и внутренней среды вуза. Опираясь на предложенные Нили и Адамсом подходы, очевидно, что внешняя среда вуза представлена ключевыми заинтересованными лицами, а внутренняя среда – это качество стратегии, процессов и компетентного менеджмента. В качестве ключевых заинтересованных лиц должны выступать Министерство образования и науки РФ, региональные и муниципальные органы государственной власти и работодатели региона, в котором расположен вуз. И они же должны вносить свой вклад в формирование стратегии развития вуза, улучшение качества образовательных процессов, рост компетентности менеджмента.

Однозначно, что в стратегии развития вуза должна отражаться удовлетворенность ключевых заинтересованных лиц. Проведенное ранее анкетирование выпускников СибГИУ и НФИ КемГУ (г. Новокузнецк) выявило, что самыми важными факторами при выборе места работы, согласно результатам анкетирования, являются величины заработной платы и карьерный рост, а также стабильность и надежность места работы. Возможность трудоустройства по специальности уходит на второй план вместе с интересом получения нового опыта и знаний, приобретения навыка решения сложных задач и самостоятельности при выполнении работы и ответственности за нее [4]. Однако опрос ключевых работодателей г.Новокузнецка (представителей кадровых служб АО «Евраз ЗСМК», ОАО «Евразруда», ОАО «Кузнецкие ферросплавы» и ряда других предприятий города) показал, что все организации заинтересованы в приеме на работу выпускников в соответствии с полученной квалификацией, с интересом к получению новых знаний и приобретению опыта самостоятельного выполнения работы. При этом выпускникам предлагают минимальную заработную плату, и в условиях регулярных процессов оптимизации численности не гарантируют стабильность и надежность трудоустройства. Это противоречие снижает мотивацию обучающихся к полноценному усвоению получаемых в вузе знаний, негативным образом влияет на желание выпускников трудоустроиться по полученной специальности и не дает возможности вузам объективно отразить результативность своей деятельности в показателе «трудоустройство выпускников» в мониторинге эффективности деятельности вузов.

Задача Минобрнауки РФ – управлять результативностью применительно к задачам, стоящим перед отдельными вузами. Однако, при общности основных задач, различные вузы отличаются конкретными способами их реализации.

В настоящее время стратегия развития высшего образования в России учитывает стратегии развития отраслей промышленности и отдельных регионов, но не согласовывается с ними. Основной задачей государственной политики в сфере образования является «формирование на региональном уровне соответствующей системы профессионального и дополнительного профессионального образования», которая «предполагает создание условий для профессиональной мобильности трудовых ресурсов на основе развития способности к изменению содержания трудовой деятельности, готовности работника при необходимости освоить новые для себя функции, что, в свою очередь, обеспечит максимальное соответствие кадровых ресурсов требованиям современной экономики» [1].

Обеспечение кадрами развивающихся отраслей регионов согласно [1] должно осуществляться на основании перетока трудовых ресурсов между регионами страны. Это обстоятельство вступает в противоречие с методами достижения целей развития регионов, которые считают необходимым закрепление квалифицированных кадров на своей территории, в то время как поиск и привлечение с других территорий сопряжены с дополнительными временными и финансовыми ресурсами. Устранение этого противоречия возможно на основе более тщательного планирования деятельности

региональных вузов и каскадирования целей государственной политики развития отраслей и регионов на уровень вуза (рисунок 2).



Рисунок 2 – Каскадирование целей государственной политики развития отраслей и регионов на уровень вуза
Примечание: разработано автором

Таким образом, грамотное планирование может разрешить два противоречия, описанных выше:

- 1) между внутренней и внешней средой вуза: удовлетворенность выпускников вузов трудоустройством и удовлетворенность «ключевых заинтересованных лиц», в качестве подготовки выпускников вузов;
- 2) между перетоком трудовых ресурсов и обеспечением регионов местными квалифицированными кадрами.

Это будет способствовать достижению вузами высокого показателя «трудоустройство» в мониторинге эффективности результатов деятельности вузов.

Планирование носит перспективный характер, и ожидаемые результаты должны согласовываться с внешней средой. В настоящее время планирование показателей деятельности вуза не учитывает сроки подготовки бакалавров, специалистов или магистров. С нашей точки зрения временной лаг планирования показателя «трудоустройство» должен составлять 4 года для бакалавров, 5 лет для специалистов и 6 лет для магистров.

Необходимо перейти от управления результативностью на основе процессов и задач к внедрению элементов проектного управления, которое позволит субъекту управления рассматривать ежегодный набор каждого вуза как начало отдельного проекта (управление «входом»), окончанием которого будет трудоустройство выпускников вузов (управление результатами «выхода»). Таким образом, предполагается согласование количества востребованных в будущем в связи с развитием отраслей региона выпускников вузов еще на стадии их зачисления в вуз. При этом процессы внутри объекта управления сохранят процессный подход к управлению.

1. Доклад Правительства Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования // [Электронный ресурс] URL: <http://rcro.tomsk.ru/wp-content/uploads/2015/05/Doklad-praitels-tva.pdf> (дата обращения: 21.08.2017)
2. Beer, M. and Ruh, R.A. (1976) 'Employee growth through performance management', Harvard Business Review, July – August, pp. 59 – 66.
3. Boxall, P (1996) 'The strategic HRM debate and the resource-based view of the firm', Human Resource Management Journal, 6 (3), pp. 59 – 75.
4. Казанцева Г.Г., Петрова Т.В., Рябцева Л.В., Заречнева И.М., Бобко Т.В., Затепакин О.А. Согласование спроса и предложения на рынке труда выпускников вуза // Фундаментальные исследования. 2017. № 7. С.131-135
5. Neeley, A. and Adams, C. (2002) 'The performance prism', Encyclopedia of Social Measurement. Elsevier.