

УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ

УПРАВУВАЊЕ СО РАЗВОЈОТ
НА ЕКОНОМСКИТЕ
РЕГИОНАЛНИ СИСТЕМИ:
ЕВРОАЗИСКА ПЕРСПЕКТИВА
VI Меѓународна научна и
практична конференција



УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ
ЭКОНОМИЧЕСКИХ И
РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ:
ЕВРАЗИЙСКАЯ ПЕРСПЕКТИВА
VI Международная научно-
практическая конференция



30-31 мај 2016 година,
Штип, Македонија
30-31 мая, 2016
Штип, Македония

ИЗДАВА / ИЗДАТЕЛЬ

Универзитет „Гоце Делчев“, Економски факултет, Штип, Република Македонија
Универзитет «Гоце Делчев», Экономический факультет, Штип, Македония

ОДГОВОРЕН УРЕДНИК / РЕДАКТОР

Проф. д-р Трајко Мицески

ГЛАВНИ УРЕДНИЦИ / ГЛАВНЫЕ РЕДАКТОРЫ

Доц. д-р Благоица Колева, Доц. д-р Елена Веселинова, доц. д-р Емилија Митева Кацарски

УРЕДУВАЧКИ ОДБОР / РЕДАКЦИЈА

Проф. д-р Трајко Мицески (Р. Македонија, претседател), Доц. д-р Љупчо Давчев (Р. Македонија), Доц. д-р Елена Веселинова (Р. Македонија), Доц. д-р Марија Гогова Самоников (Р. Македонија), Доц. д-р Тамара Јованов Марјанова (Р. Македонија), Доц. д-р Благоица Колева (Р. Македонија), Проф. д-р Александар Гачев (Р. Бугарија), Проф. д-р Јово Атељевиќ (Босна и Херцеговина), Проф. д-р Сузана Стефановиќ (Р. Србија), Проф. д-р Мехмет Билгин (Р. Турција), Проф. д-р Никос Хоурвоулиадес (Р. Грција), Доц. д-р Ольга Јаскина (Русија).

ОРГАНИЗАЦИОНЕН ОДБОР / ОРГАНИЗАЦИОННИЙ КОМИТЕТ

Проф. д-р Трајко Мицески, Проф. д-р Ристе Темјановски, Проф. д-р Круме Николовски, Проф. д-р Оливера Ѓоргиева – Трајковска, Проф. д-р Еленица Софијанова, Проф. д-р Јанка Димитрова, Доц. д-р Љупчо Давчев, Доц. д-р Елена Веселинова, Доц. д-р Марија Гогова – Самоников, Доц. д-р Тамара Јованов – Марјанова, Доц. д-р Емилија Митева – Кацарски, Доц. д-р Благоица Колева, Доц. д-р Стеван Габер, Доц. д-р Илија Груевски, Доц. д-р Дарко Лазаров, Проф. д-р Роман Власов, Доц. д-р Алена Позаженикова, Проф. д-р Ердоган Ѓунџуполат.

ЛЕКТУРА / КОРРЕКТУРА

Даница Гавриловска-Атанасовска

(македонски јазик)

Проф. д-р Костадин Голаков

(руски јазик)

ТЕХНИЧКО УРЕДУВАЊЕ / ТЕХНИЧЕСКИЙ РЕДАКТОР

Славе Димитров

Благој Михов

РЕДАКЦИЈА И АДМИНИСТРАЦИЈА / РЕДАКЦИОННИЙ И АДМИНИСТРАЦИЯ

Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип

Економски факултет

бул. „Крсте Мисирков“ бб

п.фак 201, 2000 Штип, Република Македонија

Универзитет «Гоце Делчев» - Штип

Экономический факультет

бул. «Крсте Мисирков» бб

п.фак 201, 2000 Штип, Македония

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”, Скопје

33(4+5)(062)

МЕЃУНАРОДНА научна и практична конференција Управување со развојот на економските регионални системи (6 ; 2016 ; Штип)

Управување со развојот на економските регионални системи :

Евроазиска перспектива / VI Меѓународна научна и практична конференција, 30-31 мај, 2016 година, Штип, Македонија = Управление

развитијем економических и региональных систем : Евроазийская

перспектива / VI Meždunarodnaja naučno-praktičeskaja konferencija, 30-31 maja, 2016, Štip, Makedonija. - Штип :

Универзитет Гоце Делчев = Штип = Универзитет Гоце Делчева, 2017. - 370 стр. : табели ; 25 см

Трудови на мак., и рус. јазик. - Библиографија кон трудовите

ISBN 978-608-244-374-4

I. Международная научно-практическая конференция Управление развитием экономических и региональных систем (6 ; 2016 ; Штип) види

Меѓународна научна и практична конференција Управување со развојот на економските регионални системи (6 ; 2016 ; Штип)

а) Економија - Развој - Европа - Азија - Собири

COBISS.MK-ID 102620938



«Высшая бизнес-школа» Омского государственного педагогического университета
(Россия, Омск)

Универзитет им. Гоце Делчева (Македонија, Штип)

“Higher Business School” OmSPU, Russia, Omsk

“Goce Delcev” University, Macedonia, Stip

Управление развитием экономических и региональных систем: Евразийская перспектива

Managing the development of economic and regional systems: an Eurasian perspective

VI Международная научно-практическая конференция

VI International scientific and practical conference

30-31 мая, 2016

Штип, Македонија

30-31 May, 2016

Stip, Macedonia



“Goce Delcev” University, 2016

“Higher Business School” OmSPU, Russia, Omsk

“Goce Delcev” University, Macedonia, Stip

VI International scientific and practical conference

Managing the development of economic and regional systems: an Eurasian perspective

30-31 May, 2016 Stip, Macedonia

“Высшая бизнес-школа” Омского государственного педагогического университета
(Россия, Омск)

Универзитет им. Гоце Делчева (Македонија, Штип)

VI Международная научно-практическая конференция

**Управление развитием экономических и региональных систем: Евразийская
перспектива**

30-31 мая, 2016 Штип, Македонија

„Висока бизнис школа“ Омск Државен педагошки универзитет (Русија, Омск)

Универзитет „Гоце Делчев“ (Македонија, Штип)

VI Меѓународна научна и практична конференција

**Управување на развојот на економските и регионалните системи: евроазиски
изгледи**

30-31 мај 2016 година, Штип, Македонија



СОДРЖИНА

Р.Г. Власов ЕВРАЗИЙСКОЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПРОСТРАНСТВО: УПРАВЛЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ, ГЕОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВЫЗОВЫ, МОДЕЛИРОВАНИЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	12
Ю.Л. Муравьев ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПРОМЫШЛЕННАЯ ПОЛИТИКА КАК ОСНОВНОЕ УСЛОВИЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА В РОССИИ.....	28
М.Л.Калужский ГОРИЗОНТЫ РОССИЙСКО-МАКЕДОНСКИХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ В СЕТЕВОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	35
Ю.В.Крупенич,Н.Ю.Симонова ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННО- ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	43
А.А. Сапунков ПРЕПЯТСТВИЯ РАЗВИТИЮ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИ (ОПЫТ СУДЕБНОЙ РЕФОРМЫ II-ОЙ ПОЛОВИНЫ XIX ВЕКА, КАК ПРИМЕР ПРЕОДОЛЕНИЯ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ОТСТАЛОСТИ).....	49
Ю.С. Попова АНАЛИЗ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РОССИЙСКИХ БАНКОВ НА РЫНКЕ КРЕДИТОВАНИЯ КРЕДИТНЫМИ КАРТАМИ	55
Т.Miceski, E.Veselinova СИГНАЛИЗАРАЊЕТО НА НАТАЛИТЕТОТ И ОЧЕКУВАНОТО ТРАЕЊЕ НА ЖИВОТОТ ВО Р.МАКЕДОНИЈА И РУСИЈА ЗА КРЕИРАЊЕТО НА СТРАТЕГИЈА ЗА РАЗВОЈ НА ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ.....	60
Riste Temjanovski TRANSPORT INFRASTRUCTURE AND NEW GEO-ECONOMIC AND GEOPOLITICS CONTOURS: LINKS OR GAPS.....	71
А.А. Желомко МЕДИАЦИЈА В КОНФРОНТАЦИОННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ И РАЗВИТИЕ МЕДИАЦИОННОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ УПРАВЛЕНЦА.....	80
О.А. Яскина, Н.С. Сосименко,Е.Н. Арбузова ИННОВАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ БИЗНЕСА НА ПРИМЕРЕ ВЫСШЕЙ БИЗНЕС-ШКОЛЫ ОМГПУ.....	84
Е.Д. Ветчинкина, Р.Г. Власов СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБУЧЕНИЕМ И РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОБОРОННО- ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА.....	89



М.Н.Гребенщикова МОТИВАЦИОННАЯ СРЕДА КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ ПЕДАГОГОВ.....	95
Ю. П. Денисов ИМИДЖ СОВРЕМЕННОГО ВУЗА В КИБЕРПРОСТРАНСТВЕ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ.....	103
А.Г. Гусев, А.А.Желомко ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В НОВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ РОССИИ.....	109
А.А. Димитрюк К ВОПРОСУ О СТРАТЕГИЧЕСКОМ УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	114
Д.Н.Исаенко МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ CALL-ЦЕНТРА ПАО «РОСТЕЛЕКОМ».....	118
Л.П. Берестовская ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ФОРМЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ КОМПЛЕКСОМ МАЛОГО ГОРОДА ЕВРАЗИЙСКОГО ПРОСТРАНСТВА	123
О.А. Яскина ИММАНЕНТНОСТЬ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ НА ЕВРАЗИЙСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ КАК ГЛОБАЛЬНАЯ ПАРАДИГМА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ.....	127
Elenica Sofijanova, Tamara Jovanov Marjanova, Davcev, Ljupco COMMITMENT AND POLICY TO QUALITY.....	131
D. Lazarov, M. Kocovski, N. Stojkovic ПРЕМОСТУВАЊЕ НА ЈАЗОТ ПОМЕЃУ ИНДУСТРИЈАТА И АКАДЕМИЈАТА: КОНЦЕПТУАЛНА АНАЛИЗА СО ПОСЕБЕН ОСВРТ НА СЛУЧАЈОТ НА МАКЕДОНИЈА.....	136
А.В. Посаженикова ИНСТИТУТЫ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ – ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИСТЕМА ЕВРАЗИЙСКОГО ПРОСТРАНСТВА КАК ИМПУЛЬС НЕО- ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ.....	143
Ю.В. Куприянов МЕТОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ БИЗНЕС-СИСТЕМЫ.....	150
Н.Ю.Симонова ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	160
М.А. Драчук СИСТЕМА ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ: ВОЗМОЖНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И ТРЕБОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.....	166
А.В. Шастин, А.В. Посаженикова ИНСТИТУТЫ РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ДОГОНЯЮЩЕЙ ЭКОНОМИКИ.....	170



В.В. Проскурин, V.V. Proskurin МЕТОДИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ.....	175
А.Н. Романова СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МАРКЕТИНГ И ЕГО ПРИНЦИПЫ	177
А.В.Биньковская, Е.В. Иванова ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕСА И ВЛАСТИ В РЕГИОНЕ.....	182
Г.Н. Галаганова, Е.В. Иванова СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МАРКЕТИНГ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	187
О.Н.Горбунова, Р.Г. Власов МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОГРАММ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ.....	194
С.Ю. Гуща ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИНДУСТРИИ EVENT-МАРКЕТИНГА.....	198
Н.Н. Каштанов РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТУРИСТСКИХ УСЛУГ (НА ПРИМЕРЕ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ).....	202
Н.Н. Каштанов, Ю.Л. Муравьев ОСОБЕННОСТИ РИСКОВ В СФЕРЕ ТУРИСТСКИХ УСЛУГ.....	208
В. В. Лазуткин ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ.....	212
Т.В. Лалетина ПРИЕМЫ НЕЙРОЛИНГВИСТИЧЕСКОГО ПРОГРАММИРОВАНИЯ В РЕКЛАМЕ.....	216
К. Р. Магомадова МЕТОДИКА ВЫБОРА СТРАТЕГИИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	220
А. С. Селезнева ИСКУССТВО УПРАВЛЕНИЯ И ЕГО ВОЗДЕЙСТВИЕ НА СОЦИАЛЬНЫЙ ОБЪЕКТ.....	226
Д.С.Толеубаева,Т.Ю. Волгина КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ	230
И.А. Хмелев ВОССТАНОВЛЕНИЕ АВТОМОБИЛЬНЫХ ЗАПЧАСТЕЙ, И РЕЭКПОРТ НЕЛИКВИДНОЙ ПРОДУКЦИИ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ СТРУКТУРЫ НА АВТОМОБИЛЬНОМ РЫНКЕ УСЛУГ АВТОСЕРВИСА.....	234
А.О. Дашковская ОСОБЕННОСТИ КЛАССИФИКАЦИИ КРЕДИТОВАНИЯ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ КОММЕРЧЕСКИМИ БАНКАМИ.....	238
А.М. Курманова, Н.Ю. Симонова РАЗВИТИЕ РЫНКА МИКРОФИНАНСОВЫХ УСЛУГ	242



А.С. Суворова, Н.Ю.Симонова АНАЛИЗ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	246
А.А. Брычкова, Р.Г. Власов УПРАВЛЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННО-КОММЕРЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В КРИЗИСНОЙ СИТУАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ООО «СибЭК».....	250
А.В. Семенов МОДЕЛИ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА, ПОИСК ОПТИМАЛЬНОЙ МОДЕЛИ.....	254
В.Н. Зарубина, Р.Г. Власов АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ РЫНКА КРЕДИТНЫХ КАРТ НА ПРИМЕРЕ КРУПНЫХ БАНКОВ. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА КРЕДИТНЫХ КАРТ В РОССИИ.....	259
Т.В. Игнатъева СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА НА ПРИМЕРЕ ОТРАСЛЕВОЙ ДИВЕРСИФИКАЦИИ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ОСНОВА ХОЛДИНГ».....	265
Е.М. Кузнецова КОММУНИКАТИВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВИРТУАЛЬНОЙ БИЗНЕС-СРЕДЫ РОССИЙСКОГО РЫНКА.....	270
А.И. Никитина ТЕХНОЛОГИИ И ИНСТРУМЕНТЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ КОММУНИКАЦИЙ СРЕДЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЦЕНТРА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ.....	274
Н.В. Лисникова МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЦЕНТРА ЧЕРЕЗ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ, ГЕНЕРИРУЕМЫМИ СИСТЕМОЙ ОТРАСЛЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ.....	280
С.Ю. Зяблова СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ВНУТРЕННЕЙ СРЕДОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ.....	284
А.В. Шастин ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ В АГРОПРОМЫШЛЕННЫХ КЛАСТЕРАХ.....	289
Emilija Miteva-Kacarski ANALYSIS OF THE TRADE RELATIONS BETWEEN THE REPUBLIC OF MACEDONIA AND RUSSIA.....	298
Е. Veselinova, М. Gogova Samonikov СТРАТЕГИСКИ ФАКТОРИ НА КАПИТАЛОТ НА БРЕНДОТ.....	306
О. Gjorgieva-Trajkovska, В. Koleva, V. Georgieva Svrtinov ВЛИЈАНИЕТО НА ГЛОБАЛИЗАЦИЈАТА ВРЗ СМЕТКОВОДСТВОТО	314
В. Koleva, О. Gjorgieva-Trajkovska, V. GeorgievaSvrtinov ПРЕДИЗВИЦИ НА МЕНАџЕРСКОТО СМЕТКОВОДСТВО ВО УСЛОВИ НА ГЛОБАЛИЗАЦИЈА	318



J. Dimitrova ПРИДОНЕСОТ НА РЕВИЗИЈАТА И РЕВИЗОРСКИТЕ ИЗВЕШТАИ КОН ПОДИГАЊЕ НА КВАЛИТЕТОТ НА ФИНАНСИСКОТО ИЗВЕСТУВАЊЕ И КОН ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА МЕЃУНАРОДНОТО ДВИЖЕЊЕ НА КАПИТАЛ.....	324
M.Gogova Samonikov, E. Veselinova МЕНАЦИРАЊЕТО СО Е-ФИНАНСИИТЕ КАКО ПРЕДИЗВИК ПРЕД МАКЕДОНСКАТА И РУСКАТА ЕКОНОМИЈА.....	332
K. Fotova Cikovik ,R. Fotov ВЛЕЗ НА СТРАНСКИ КАПИТАЛ ВО БАНКАРСКИОТ СЕКТОР: АРГУМЕНТИ ЗА И ПРОТИВ.....	338
I. Gruevski, S. Gaber ДАНОЧНИТЕ ТРЕТМАНИ НА ПРИВАТНИТЕ ПЕНЗИСКИ ФОНДОВИ.....	349
V. Vasileva, O. Gjorgieva-Trajkovska ВЛИЈАНИЕТО НА ГЛОБАЛИЗАЦИЈАТА ВРЗ КРЕДИТНИОТ РИЗИК	359
Даница Стојановска КРЕИРАЊЕ И ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА СТРАТЕГИИ ВО ИТАЛИЈАНСКИОТ МАЛ БИЗНИС СПОРЕДБЕНО СО МАЛИОТ БИЗНИС ВО МАКЕДОНИЈА.....	364



УДК: 37.011.3-051]:005.32:331.101.3

М.Н.Гребенщикова

Омский государственный педагогический университет, Высшая бизнес-школа, магистрант

M.N. Grebenshchikova

Omsk State Pedagogical University, Higher Business School, undergraduate

МОТИВАЦИОННАЯ СРЕДА КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ ПЕДАГОГОВ

В связи с изменяющимися требованиями к содержанию среднего профессионального образования в статье рассмотрена мотивационная среда как условия развития профессиональной активности педагогов, позволяющие активизировать профессиональную активность педагогических работников, и, соответственно, стимулировать инновационные процессы в профессиональном образовании. Определены компоненты мотивационной среды на основе принципов, направлений деятельности административного аппарата и управленческих функций, которые связаны между собой и образуют управленческий цикл, направленные на развитие профессиональной активности педагогов и образовательного учреждения в целом.

Ключевые слова: профессиональная активность педагогов, система стимулирования и мотивации деятельности педагогов, мотивационная среда образовательного учреждения, компоненты мотивационной среды.

MOTIVATION GROUND AS FACTORS FOR TEACHER'S PROFESSIONAL ACTIVITY DEVELOPMENT

According to the changeable demands to vocational education contents the motivation ground is examined in the article as factors for teacher's professional activity development. It helps to activate teachers' activities and to stimulate innovation processes in vocational education respectively. Motivation ground components are determined and based on the principles, directions of administrative machine activities and managing functions which are interconnected and form managing cycle for development of teachers' professional activity and the education institution as a whole.

Keywords: teachers' professional activity, the system of stimulation and motivation of teachers' activities, educational establishment's motivation ground, motivation ground components.

Социально-экономические преобразования в обществе, происходящие в последнее время, стимулировали инновационные процессы в профессиональном образовании. Основная цель профессионального образования, отражена в Концепции модернизации российского образования и состоит в подготовке квалифицированного работника, способного конкурировать на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности. В связи с чем изменяются требования к содержанию среднего профессионального образования.

Внедрение Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования требуют обеспечение нового качества образования. Однако анализируя педагогические системы образовательных учреждений среднего профессионального образования можно сказать, что темпы и содержание проводимых изменений не соответствуют объективным потребностям в них.

Одной из важнейших причин этого положения является низкая заинтересованность и профессиональная активность педагогов в совершенствовании образовательных процессов. Поэтому, для того, чтобы инновационные процессы в системе среднего профессионального образования шли более активно, необходимо разрабатывать и внедрять эффективные системы стимулирования и мотивации деятельности педагогов. Тогда развитие мотивационной среды образовательного учреждения, обладающей комплексом стимулирующих факторов (материальных, организационных, психологических, педагогических, технологических), определяющих высокую мотивацию (систему внутренних побуждений к действию) педагогов обеспечит повышение качества образования.

На сегодняшний день образовательные учреждения среднего профессионального образования весьма ограничены в возможностях стимулирования профессиональной активности педагогов. Исследования источников стимулирования человеческой активности подтверждают, что источники



активности человека сосредоточены в генетически заданной наследственности, окружающей среде и способе воспитания как феномене культуры.

Трудовая среда (организация) призвана позволить человеку удовлетворить свои потребности путем эффективной работы по достижению целей организации. Эту задачу можно решить, создав такую мотивационную среду, которая бы активизировала профессиональную активность педагогических работников, т.к. мотивационная среда организации – условия, которые оказывают влияние на успешную деятельность по достижению поставленных целей.

Несмотря на высокую степень разработанности вопросов мотивации, руководители испытывают определенные трудности при использовании результатов исследований в процессе решения задач по развитию мотивационной среды образовательного учреждения. Эти трудности связаны с тем, что формированием и развитием мотивационной среды педагогических работников в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих образовательного учреждения занимается только директор образовательного учреждения. Он организует и координирует реализацию мер по повышению мотивации работников к качественному труду, в том числе на основе их материального стимулирования.

Руководители структурных подразделений не обладают достаточным уровнем профессиональных компетенций по развитию мотивационной среды, не располагают необходимым научно-методическим обеспечением эффективного использования имеющихся у них возможностей. Поэтому в управлении развитием образовательной организацией часто используются такие приемы влияния на поведение педагогов, которые приводят к демотивации их деятельности. Следствием этого является снижение профессиональной активности педагогического коллектива, а, следовательно, – и развития образовательного учреждения в целом. В этой связи возникает проблема разработки эффективных средств, побуждающих педагогов эффективно действовать в соответствии с решаемыми образовательными учреждениями задачами развития. Решение данной проблемы требует как теоретического исследования, так и разработки практических мер в области развития мотивационной среды.

Таким образом, в современной теории и практике управления образовательным учреждением существует ряд объективных противоречий между:

- необходимостью внедрения федеральных государственных образовательных стандартов профессионального обучения, требующих развития профессиональных компетенций у руководителей структурных подразделений и профессиональной активности у педагогического коллектива, и недостаточным уровнем их сформированности;

- необходимостью развития мотивационной среды колледжа, направленной на развитие профессиональной активности педагогов, и отсутствием должностных обязанностей по осуществлению этой деятельности у руководителей структурных подразделений;

- необходимостью использования содержания мотивационной среды колледжа для развития профессиональной активности педагогического коллектива и отсутствием такого опыта в реальной практике управления образовательным учреждением профессионального образования.

«Новая парадигма образования, принятая в современной России, ориентирует педагогическое сообщество на обеспечение вариативности и альтернативности образовательных систем и учебных заведений, гибкости и динамичности учебного процесса, его адаптивности к социальным условиям, запросам населения и работодателей, широкое и повсеместное внедрение в учебный процесс современных образовательных технологий, что будет и далее изменять характер развития, приобретения и распространения знаний.

В связи с этим особое значение в профессиональном образовании приобретает феномен развивающей образовательной среды, играющий важную роль в связи с проблемами социализации, социальной адаптации, формирования готовности будущих специалистов к профессиональной деятельности» [1].

Деятельность и развитие личности обусловлены не только внутренними условиями (природными задатками), но и внешними – воспитанием и средовым влиянием. Развитие природных задатков человека во многом определяется теми возможностями, которые заключают в себе внешние, средовые условия, поскольку средовые воздействия, вызывая положительный отклик во внутренней сфере личности, стимулируют ее активность и развивают те потенции, которые заложены в генетической программе человека.



В связи с тем, что под профессиональной активностью педагогов коллектива мы понимаем ориентацию каждого педагога на субъект-субъектное взаимодействие и многообъектность педагогической деятельности, направляемую системой потребностей и мотивов, позволяющую избирательно отражать в динамике и преобразовывать педагогические явления и объекты в соответствии с профессионально и личностно-значимыми целями, тогда в качестве важнейших внутренних механизмов профессиональной активности педагогов коллектива можно назвать мотивы, осознание сопричастности к профессиональному сообществу и стремление реализовать свои жизненные и профессиональные планы. Соответственно в качестве ведущего условия развития профессиональной активности педагогов образовательных учреждений можно выделить мотивационную среду.

Мотивационная среда – это совокупность условий, определяющих направленность и величину усилий, прилагаемых работниками для достижения целей организации. Учитывая, что мотивационная среда – это условия, определяющие направленность на активную деятельность, мы подчеркиваем важность мотивирующих условий, которые необходимо создавать, прежде всего.

Таким образом, мотивационная среда, направленная на развитие профессиональной активности педагогов коллектива образовательного учреждения, включает в себя следующие основные компоненты: систему стимулирования педагогов, контроль и оценку деятельности педагогов, делегирование полномочий, привлечение педагогов к участию в управлении и планировании, создание условий для инновационной деятельности.

Анализ групп и отдельных средовых ресурсов позволяет осознать возможность и необходимость целенаправленного проектирования и моделирования мотивационной среды в бюджетном профессиональном образовательном учреждении Омской области «Сибирский профессиональный колледж» (БПОУ ОО «СПК», колледж). Выявление и организация адекватных потребностям и возможностям педагогического коллектива и каждого педагога средовых условий просто призваны сделать мотивационную среду комфортной, эмоционально насыщенной, аутентичной, обеспечивающей благоприятный режим, ритм и темп жизнедеятельности, расширяющей профессиональные возможности, стимулирующей различные виды активности, побуждающей к самостоятельности и творчеству, здоровьесберегающей. Перечисленные характеристики рассматриваются в качестве набора требований к организации современной мотивационной среды и составляют группу общих принципов ее проектирования и моделирования в БПОУ ОО «СПК» для развития профессиональной активности педагогического коллектива.

Содержание мотивационной среды колледжа как условия развития профессиональной активности педагогического коллектива реализуется на основе следующих принципов, направлений, функций. В основу содержания мотивационной среды колледжа положены *принципы*, выделенные А.М.Моисеевым, О.М.Моисеевой [4], как максимально полно отражающие специфику деятельности административного аппарата колледжа:

- принцип *научной концептуальной обоснованности*, в соответствии с которым административный аппарат призван практически, на деле осуществлять «синтез практикоориентированной науки и наукоемкой наукоориентированной практики», критически рассматривать все то, что может предложить наука, исходя из интересов всех участников образовательного процесса в колледже;

- принцип *стратегической направленности* определяет долгосрочные проблемы жизнедеятельности колледжа и педагогического коллектива, их развития, реализации общей политики;

- принцип *прогностичности*, который заключается в том, что колледж и педагогический коллектив в своей деятельности должны исходить из потребностей социального заказа общества, учитывать тенденции изменения образовательного процесса, возможностей и настроений его участников, определять пути выхода из самых разных ситуаций;

- принцип *ценностно-целевой направленности* определяет ориентацию на результат в противовес ориентации на процесс. Занимаясь развитием профессиональной активности педагогического коллектива, административный аппарат определяет первенство ценностей колледжа и педагогического коллектива, их философии по отношению к конкретным целям, а целей – по отношению к средствам их достижения;

- принцип *системного подхода*, который определяет понимание профессиональной активности и мотивационной среды как сложных систем, становится основой системного взаимодействия



субјекта и објекта, предполагае выстраивање вертикалних и хоризонталних свјезей меѓу учесницима образователног процеса, их ориентации на достигнување опшчих интегративних целей;

- принцип *личносно-дејателносног подхода*, реализация которого должна обеспечить создание административным аппаратом колледжа мотивационной среды, направленной на развитие профессиональной активности педагогического коллектива колледжа;

- принцип *поисковой, творческой, исследовательской направленности* предполагает включение творчества и поиска в деятельность всех участников образовательного процесса;

- принцип *демократизма* в работе колледжа имеет следующие аспекты проявления: коллегиальность в принятии решений, командный характер работы, сотрудничество внутри коллектива.

Данные основополагающие принципы деятельности административного аппарата БПОУ ОО «СПК» по созданию мотивационной среды, направленной на развитие профессиональной активности педагогического коллектива, не исчерпывают набора требований к этой деятельности, т.к. к каждой конкретной функции в образовательном процессе колледжа учитывается множество дополнительных требований.

Для конкретизации содержания мотивационной среды, направленной на развитие профессиональной активности педагогического коллектива, в колледже определены ее основные *компоненты*:

- система стимулирования педагогов, которая должна поощрять: хорошую текущую деятельность, развитие учреждения (или ее основной профессиональной деятельности) и саморазвитие членов коллектива. Система стимулирования строится с учетом структуры коллектива и психологических механизмов (эмоции успеха – неуспеха). Эмоциональное переживание успеха необходимо всем людям. Важно лишь определить, что считать успехом в каждом конкретном случае. Используемая система стимулирования включает такие формы поощрения, которые обязательно дают педагогу возможность переживать успех;

- контроль и оценка деятельности педагогов в учреждении направлены на раскрытие профессиональных и личностных качеств работника, убеждение сотрудника в том, что у него имеются возможности для совершенствования своей деятельности;

- делегирование полномочий рассматривается как реализация возможности и стремления педагогического коллектива обеспечить согласованность действий руководителя и педагогов в образовательном процессе колледжа. Педагоги и руководитель, все больше стремятся работать в творческом союзе;

- привлечение педагогов к участию в управлении и планировании. В колледже сложилась своя система управленческой деятельности. Она представляет собой единство четырех психолого-педагогических аспектов: научного, психологического, методического, организационного.

Концентрация всех сил педагогического коллектива находится в методических объединениях – цикловых методических комиссиях (ЦМК). Это позволяет решать различные вопросы инновационного, глубокого и гибкого подхода к реализации образовательных задач и способствует развитию кооперативной модели управления, преимуществом которой являются её прогрессивность, экономичность, гуманность и возможность не ограничивать деловую инициативу членов коллектива. В состав ЦМК входят преподаватели сходных научных сфер (естественнонаучной, гуманитарной, специальной и т.п.). Каждая ЦМК не дублирует функции других управленческих структур колледжа. Постоянная связь между ними обеспечивает непрерывный процесс совершенствования образовательной деятельности учреждения, оказание реальной, действенной, своевременной помощи. Такая система управления позволяет педагогам, занимающимся инновационной педагогической деятельностью принимать активное участие и побеждать в конкурсах разного уровня;

- создание условий для инновационной деятельности – это поиск пути прогрессивного развития каждого педагога в учреждении, с учетом их объективных возможностей, уровня профессиональной и методической компетентности, готовности осваивать, внедрять и разрабатывать инновации, востребованные современной образовательной практикой. В содержание работы включены: обновление содержания профессионального образования; обновление методической работы; психологизация процесса управления инновациями; сопровождение педагогов в период подготовки и прохождения аттестации; развитие профессиональной компетентности и квалификации педагогов: реализация тематических проектно-ориентированных мероприятий; организация системы мотивационного управления инновационной деятельностью педагогов и др.



Компоненты мотивационной среды колледжа как условия развития профессиональной активности педагогов коллектива колледжа можно представить в таблице 1.



Таблица 1. Компоненти мотивационной среды колледжа как условия развития профессиональной активности педагогов коллектива колледжа

№ п/п	Направление деятельности	Задачи
1	2	3
1	Составление системы стимулирования педагогов	- Внесение изменений в положение о стимулировании инновационной активности педагогов
2	Контроль и оценка деятельности педагогов	- Усовершенствование системы контроля в ОУ; - Разработка критериев и показателей результативности педагогов; - Обсуждение результатов контроля и выработка рекомендаций; - Выявление и анализ затруднений в работе педагогов; - Посещение занятий (проверка глубины прохождения программного материала); - Изучение системы учета достижений обучающихся и педагогов в различных видах деятельности; - Педсовет по итогам года
3	Делегирование полномочий	- Разработка методического и психологического обеспечения делегирования полномочий педагогам (памятки); - Привлечение педагогов к управленческой деятельности через МО, мастер-классы, семинары, консилиумы и т.д.; - Сопровождение внедрения педагогами авторских программ, технологий, средств обучения
4	Привлечение к участию в управлении и перспективном планировании	- Организация деятельности Советов (педагогических, классных руководителей); - Организация творческих групп педагогов; - Разработка рекомендаций для педагогов
5	Сопровождение инновационной деятельности педагогов	- Разработка методического и психологического обеспечения инновационной деятельности педагогов;
6	(Создание условий инновационной деятельности)	- Разработка плана повышения квалификации педагогов; - Оформление индивидуальных планов подготовки педагогов к аттестации; - Педсоветы по теме «Интеграция содержания образования в педагогической деятельности ОУ»; - Анализ используемых педагогами технологий с точки зрения успешности обучающихся; - Определение перспектив участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства; - Реализация проекта «Модель взаимодействия методической и психологической службы в период подготовки и проведения аттестации педагогов»; - Проведение тематических проектно-ориентированных мероприятий

Помимо выделяемых направлений деятельности административного аппарата колледжа, в состав которого входят все руководители как колледжа в целом, так и структурных подразделений (например, руководитель отдела управления персоналом, зам. директора по УМР, зав. отделением), в содержание мотивационной среды входят такие управленческие функции [1], как:

- *информационно-аналитическая.* Административный аппарат изучает, объективно оценивает внешнюю и внутреннюю информацию о профессиональной активности колледжа;
- *мотивационно-целевая.* Данная функция предполагает мотивирование всех преподавателей педагогического коллектива к профессиональной активности;
- *планово-прогностическая.* Административный аппарат колледжа осуществляет деятельность по оптимальному выбору, прогнозированию идеальных и реальных целей своей



деятельности, направленной на развитие профессиональной активности колледжа, планированию, разработке программ их достижения;

- *организационно-исполнительская.* Административный аппарат колледжа занимается организацией преобразования управляющей и управляемой подсистем, развития их внутривидовых и внешних связей, средств для достижения поставленных целей и выполнения принятых решений;

- *контрольно-диагностическая.* Административный аппарат колледжа осуществляет процесс соизмерения, соотношения фактически достигнутых результатов с запланированными, определение объективных выводов, вскрытие причин полученных результатов, выявление тенденций деятельности по достижению поставленных целей, стимулирование улучшения деятельности для более эффективного достижения поставленных целей;

- *регулятивно-коррекционная.* Административный аппарат колледжа реализует внесение корректив в свою деятельность с помощью оперативных способов, средств и воздействий для поддержания управляемой подсистемы на запрограммированном уровне.

«Все функциональные звенья управления взаимосвязаны и поэтапно сменяют друг друга, образуя управленческий цикл» [1].

Таким образом, можно выделить пять основных условий, соблюдение которых позволит создать эффективную мотивационную среду в образовательном учреждении:

- четкое понимание целей, которых планируется достичь;
- создание системы, понятной как разработчикам, так и тем, кого она должна мотивировать на эффективный труд;
- мотивирующий фактор должен быть существенным, то есть премия должна быть значима для сотрудника;
- вознаграждение выплачивается сразу после достижения поставленных целей;
- доброжелательные и комфортные для сотрудников отношения в коллективе.

Мотивационное управление педагогическим коллективом в данном случае выступает как основа мотивационной среды, направленной на развитие профессиональной активности педагогов.

«Внедрение системы мотивационного управления позволяет освоить новые научные методические и психологические технологии, обеспечивать возможность участия всех членов коллектива в управлении» [3]. Такой подход позволяет каждому педагогу успешно восходить по «Лестнице Мастерства» и обеспечивать рост личных достижений обучающихся. Эмоциональное истощение проявляется в ощущениях эмоционального перенапряжения и в чувстве опустошенности, истощенности своих эмоциональных ресурсов. Человек чувствует, что не может отдаваться работе, как раньше.

«Деперсонализация связана с возникновением равнодушного, негативного и даже циничного отношения к людям, обслуживаемым по роду деятельности. Контакты с ними становятся обезличенными и формальными; возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам» [2]. Сниженная рабочая продуктивность (редуцирование личностных достижений) проявляется в снижении оценки своей компетентности (в негативном восприятии себя как профессионала), недовольстве собой, уменьшении ценности своей деятельности, негативном отношении к себе как к личности. Появляется безразличие к работе.

Таким образом, исходя из вышеизложенного, можно сказать, что мотивационная среда создается благодаря мотивации работы каждого преподавателя, это позволяет повышать его профессиональные качества, нацеленные на положительные конечные результаты учебно-воспитательного процесса колледжа.

Создание мотивационной среды в колледже позволяет освоить новые научные методические и психологические технологии в системе профессионального сотрудничества, обеспечить возможность участия каждого члена коллектива в управлении учреждением, развивать профессиональную активность педагогического коллектива, профессионально-значимые качества и навыки каждого педагога, что в итоге создает психолого-педагогический комфорт всем участникам образовательного процесса колледжа. А это в свою очередь позволяет каждому педагогу рост личностных достижений.



Список литературы:

1. Вербицкий А.А. Теория и практика управления инновациями [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www/URL.: http://cyberleninka.ru/article/n/osnovaniya-dlya-vnedreniya-kompetentnostnogo-podhoda-v-obrazovanie](http://URL.: http://cyberleninka.ru/article/n/osnovaniya-dlya-vnedreniya-kompetentnostnogo-podhoda-v-obrazovanie) [21.01.2016]
2. Гришанова Н.А. Компетентностный подход в обучении взрослых [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.moluch.ru/conf/ped/archive/20/1434/> [24.01.2016]
3. Ильясов Р. Нематериальные методы мотивации персонала. Корпоративная культура как метод мотивации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www/URL.: http://www.mainjob.ru/publications/?view=4315](http://www.mainjob.ru/publications/?view=4315). – [31.01.2016].
4. Мединцева И. П. Компетентностный подход в образовании [Текст] // Педагогическое мастерство: материалы II междунар. науч. конф. (г. Москва, декабрь 2012 г.). – М.: Буки-Веди, 2012.