

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ И ОСОБЕННОСТИ ВСТУПИВШЕГО В ДЕЙСТВИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Назаренко М.А.¹

¹Филиал ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики» в г. Дубне Московской области, nazarenko@mirea.ru

Рассмотрен вопрос реформирования современного образования с точки зрения системного подхода, предусматривающего комплексный подход к вопросам дошкольного, среднего, профессионального и высшего образования. Указаны наиболее важные темы в области образования, нуждающиеся в стратегической проработке. Сформулированы требования к сфере образования, наиболее актуальные для современности, исходя из федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также статей и выступление Президента РФ В.В. Путина. Приведен пример разработанной программы областного уровня, соответствующей сформулированным требованиям, а именно: «Программа развития образования в Московской области», которая комплексно учитывает взаимодействие всех уровней образования на региональном уровне и указывает пути реализации соответствия современным государственным стандартам образования и контроля качества такового.

Ключевые слова: образование, программа образование, инновации.

PROGRAM OF EDUCATION DEVELOPMENT IN THE MOSCOW REGION AND PECULIARITIES OF THE EFFECT OF MODERN LEGISLATION

Nazarenko M.A.¹

¹Moscow State Technical University of Radioengineering, Electronics and Automation, branch in Dubna

The question of the reform of modern education from the point of view of the system approach is regarded. This approach reckons for of an integrated approach to the problems of pre-school, secondary, vocational and higher education. The most important topics in education, requiring strategic elaboration are presented. They are formulated requirements for education, that are most relevant to the modern state, based on the Federal Law No. 273-FL "On Education in the Russian Federation", as well as on articles and speeches of the Russian Federation President Vladimir Putin. The example of the developed program of the regional level, corresponding to the requirements set forth as follows: "The program of development of education in the Moscow Region", which takes into account the complex interaction of all levels of education at the regional level and points to the realization of matching modern state educational standards and quality control.

Keywords: education program, education, innovation.

Российская Федерация в современных условиях в числе стратегических задач имеет две крайне важные: сохранение суверенитета и востребованность со стороны партнеров [33]. Обе эти задачи требуют всестороннего развития научно-технического потенциала: военного для обороны и гражданского для взаимовыгодного сотрудничества. По сути, России требуется вторая индустриализация, как это подчеркивал Президент РФ В.В. Путин, которая невозможна без наличия грамотных специалистов во всех областях – от фундаментальной науки и до техников со средним специальным образованием. В настоящее время вопросу образования уделяется пристальное внимание, при этом вопрос рассматривается комплексно. Согласно Федеральному закону РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [27] образование рассматривается как единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, т.е. помимо функции

обучения теоретическим знаниям и практическим навыкам в образовательный процесс входит и воспитательная функция [4]. Современное понимание воспитания, помимо нравственного аспекта (патриотизма и других традиционных русских ценностей), включает в себя обучение социальным навыкам, востребованным в социально-экономических областях: общение в коллективе [30], умение отстаивать свое мнение и др. Современный специалист должен не просто обладать неким набором теоретических знаний [8], но и уметь применять их на практике, а также поддерживать организационную культуру в научном или производственном коллективе [22].

Образование в России должно сохранить лучшее из традиционных подходов (системность, фундаментальность обучения) и добавить к ним актуальные современные подходы – личную инициативность и ответственность, обладание социальными компетенциями, индивидуальные планы обучения, ориентацию на конечный практический результат в соответствующих областях.

Наиболее важными вопросами современности в области российского образования, на наш взгляд, являются:

1. Доступность образования.

Доступность образования для всех, кто в состоянии обучаться на должном уровне, независимо от их территориального расположения и материального положения, является приоритетной целью. Как справедливо заметил В.В. Путин: «Эффективность социальной политики измеряется мнением людей – справедливо ли устроено общество, в котором мы живем» [34], между тем как «школа перестает выполнять функцию социального лифта, начинает воспроизводить и закреплять социальную дифференциацию». Стоит дополнить, что сказанное В.В. Путиным по сути относится не только к школам, но и к учреждениям дошкольного образования, а также к высшей школе. Помимо недопустимо высокой дифференциации по качеству обучения имеется тенденция к замене процесса обучения, т.е. научения знаниям, методологии мышления, практическим навыкам по специальности и др. на «предоставление образовательных услуг», под которыми иногда скрывается лишь формальное выполнение требуемых действий без надлежащего контроля за эффективностью. Подобные тенденции недопустимы, так как они обесценивают высшее образование как таковое и способствуют подрыву индустриальной и оборонной мощи страны, а также социальной и культурной деградации общества. Требуется системное обучение научной картине мира, обучение самостоятельному мышлению; особое внимание следует уделять навыкам саморазвития и умению сформулировать свою исследовательскую позицию [11].

К вопросу доступности образования относится и платность обучения, причем некоторые политики выступают за абсолютизацию подхода, перевод всего высшего

образования (и частично среднего) на платную основу. Зачем продвигается такая концепция, пояснил Президент РФ В.В. Путин [32]: «если в условиях такого расслоения общества по уровню доходов мы перейдем на платное образование, мы в мгновение скатимся на уровень третьей степенной страны. Это скажется на всех сторонах нашей жизни: и на трудоспособности, и производительности труда, и перспективах страны в целом. Это абсолютно недопустимая вещь».

К этой же области логично отнести и проблему трудоустройства выпускников: должна учитываться регионализация требований рынка труда, чтобы желающие по окончании вуза работать в своем регионе имели такую возможность.

Проблема возникла как следствие несогласованности образовательной деятельности высшей школы [24] и востребованности профессий на уровне региональных рынков. Большинство вузов продолжает свою работу со времен, когда вопрос устройства на работу выпускников решался не в региональном, а в федеральном масштабе и не относился к компетенции непосредственно вуза (максимум – в вопросе распределения по позициям списка), поэтому во многих учебных заведениях отсутствуют структуры, полноценно занимающиеся этим вопросом. Дополнительным негативным фактором является нежелание значительной части выпускников работать по полученной специальности [28], а также стремление значительной части таковых уехать из региона (зависит от региона).

Таким образом, в каждом вузе необходимо создать специальную организационную структуру, которая будет заниматься вопросами регионального социального партнерства с другими организациями региона (включая средние школы и производства, имеющие отношение к специальности вуза). Целесообразно вести такую работу, структурно разделив ее на два блока (см. рисунок): внутренний блок относится непосредственно к учебной работе, внешний же занимается комплексной работой с другими организациями [17].

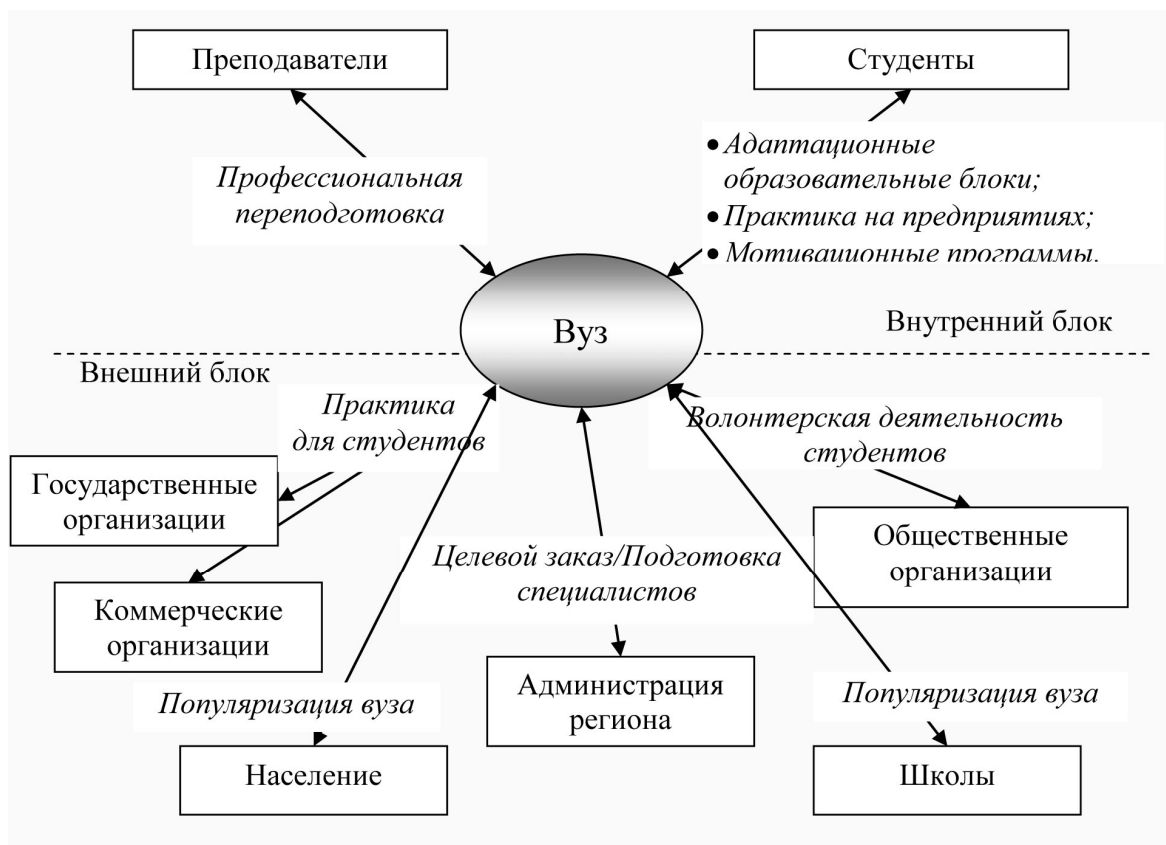


Схема работы вуза по вопросам регионализации

Регионализация высшей школы экономит значительные средства и создает благоприятную социальную обстановку в регионе. Подобный подход с успехом применяется в г. Дубне (Московская обл.) [20]. Например, организации ОАО «Приборный завод «Тензор»» и ОАО МКБ «Радуга» тесно взаимодействуют с филиалом МГТУ МИРЭА в г. Дубне, и уже на 4-м курсе у студентов решается вопрос будущего места работы, если они желают остаться в регионе (а таковое желание зависит в том числе и от наличия работы по профилю).

Важно отметить, что системная регионализация образования не означает «замыкания» на ресурсах региона, наоборот: при наличии эффективно работающего социокультурного пространства значительно упрощается вопрос межрегионального взаимодействия с подобными структурами других регионов. Так, для г. Дубна наиболее актуальным является межвузовское взаимодействие с высшими учебными заведениями Москвы и Подмосковья, а также Тверской области.

2. Повышение престижа профессионального образования.

Актуальной задачей современности является изменение восприятия специалистов со средним профессиональным образованием на положительное. К сожалению, в поздний советский период сложились непрестижные образы «ПТУшника» и «нищего инженера», которые (особенно второй) усугубились в ельцинский период 90-х годов XX века. В

настоящее время, несмотря на то, что рабочие специальности в ряде случаев хорошо оплачиваются, работа «на производстве» многими считается непрестижной. Преодолеть это можно лишь при помощи грамотной социальной пропаганды [31], подкрепленной соответствующим отношением государства к тем, кто создает его материальную мощь.

Важно сделать профессиональное образование таким же качественным, как и среднее общеобразовательное (и высшее на соответствующем уровне), что можно достигнуть при помощи реализации концепции непрерывного образования. В этом случае профессиональное образование дается на основе полученного общего среднего (школьного), и при этом собственно профессиональное образование занимает не 3–4 года, а около года и даже менее – но при этом опирается на уже полученные знания, а в практическом смысле проходит на реальном производстве [25] под руководством наставников-профессионалов, использующих на практике системный подход к обучению [23]. Наставники – это высококвалифицированные специалисты, имеющие длительный опыт работы в конкретной организации и понимающие ее специфику. Специфика института наставничества в том, что он практически не затратен по ресурсам: специально нанимать никого не требуется, все решается в штатном режиме. Однако большинство учебных заведений упускают из вида этот метод, используя краткосрочные тренинги и т.п. (вероятная причина – калька с западного менеджмента). Второй немаловажный аспект – это понимание целесообразности длительности наставничества, между тем как зачастую под видом наставничества понимают лишь кратковременный адаптационный период работы, несколько месяцев или даже недель. Для сложных производств и наукоемких областей такой подход нецелесообразен, необходима пролонгация наставничества вплоть до формирования полноценного специалиста (с постепенным уменьшением опеки и переходом на самостоятельность работы).

Затем по мере необходимости специалист может проходить курсы дополнительного образования многократно, выбирая нужные для конкретной практической задачи [25]. Особенно целесообразно создавать центры дополнительного образования и переподготовки в области наукоемких производств и научных центрах [3], в том числе и для специалистов с высшим образованием [9].

3. Ориентация на практическую востребованность.

Выпускники средних специальных и высших образовательных заведений не просто должны получить диплом, но и устраиваться работать по специальности, иначе образование становится формальным и затраты на него теряют смысл. Этот вопрос должен решаться комплексно, путем налаживания связей с потенциальными работодателями еще на этапе обучения

Область трудовой деятельности – процесс сложный и диалектичный, характеризующийся различием интересов наемных работников и их работодателей, неизбежно следующим из капиталистического способа производства. Однако примитивность однофакторной модели марксизма «работники хотят получать больше, а работодатели желают платить меньше» очевидна, и необходимо учитывать междисциплинарные факторы: эффективность использования наемного труда обуславливается не только материальным вознаграждением за таковой. В современной социологии разрабатывается важная концепция социального партнерства, т.е. системы взаимоотношений интересов наемного персонала и работодателей, связанной с юридическими, психологическими и социологическими аспектами. Концепция является междисциплинарной, в ее рамках рассматриваются вопросы коллективного договора, роли профсоюзов, понятие социального партнерства и др. Особенно важным аспектом является вопрос участия государственных органов власти и местного самоуправления.

В филиале МГТУ МИРЭА в г. Дубне было проведено исследование в среде выпускников заочной формы обучения [6]. В результате было выявлено, что наибольшее доверие вызывает принцип «соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (19,5% анкетированных), а наименьший уровень доверия вызывает тезис «содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе» (0,0% респондентов). Таким образом, современная молодежь с опытом работы (среди опрошенных заочников все имели трудовой стаж) имеет крайне высокий уровень недоверия к государству в области социально-трудовых отношений. Не касаясь обоснованности этого мнения в государственном масштабе (но отмечая важность вопроса), логично сконцентрироваться на проблемах, которые могут быть решены на региональном уровне, который и является актуальным в свете обсуждаемой темы.

Критерием качества образования вуза должны быть не только формальные критерии теоретического образования, но и такие факторы, как потребность общества в их выпускниках [13], а также желание выпускников посвятить себя выбранной специальности.

4. Грамотная мотивация специалистов.

Проблема мотивации специалистов – многофакторная, что крайне редко учитывается современным менеджментом. Обеспечение достойного материального вознаграждения является необходимым, но не достаточным условием. Законодательство в области образования должно учитывать и другие факторы, востребованные квалифицированными специалистами [15], причем еще на этапе обучения в вузе [5]. К таким факторам обычно относятся наличие обратной связи от результатов деятельности

специалиста, возможность не только выполнять поставленные задачи, но и творчески мыслить и внедрять результаты на практике. Кроме того, социальная обстановка в коллективе также сильно влияет на качество труда. Тема социальной обстановки рассматривается в современности согласно принципам менеджмента качества, где работники являются не безликим ресурсом, а теоретически полноправным партнером, имеющим свои индивидуальные интересы, а также групповые, отличающиеся от интересов работодателя. Таким образом, для эффективного решения управленческих задач необходимо учитывать интересы и запросы работников, их мотивацию.

Под мотивацией развития качества трудовой жизни подразумевается процесс создания условий, в рамках которых у субъектов (или социальных групп) возникает потребность в межсубъектных взаимодействиях в области развития элементов трудовой жизни. Это означает, что каждый субъект (социальная группа) оценивает свои потребности и то, какими средствами он может их удовлетворить, т.е. оценивает качество элементов трудовой жизни [29].

Процесс учета мотивации работников для повышения эффективности работы организации целесообразно представить в виде ряда последовательных действий.

Действие 1. Актуализация потребностей индивидов, вовлечение их во все аспекты системы социально-трудовых отношений организации.

Действие 2. Целенаправленный поиск удовлетворения потребностей работников, разработка способов их мотивирования.

Действие 3. Определение социальных и психологических процессов взаимодействий внутри конкретной организации.

Действие 4. Предоставление возможностей реализации действиям индивидов, направленных на удовлетворение личностных потребностей в контексте профессиональной деятельности и социальной жизни коллектива.

Действие 5. Получение и анализ результата предпринятых действий, прогнозирование и формирование дальнейших потребностей.

Таким образом, можно говорить о комбинации методов социальной мотивации, качества трудовой деятельности и принципов менеджмента качества в рамках единой системы, моделирующей работу организации как холистического объекта. Эффективность работы зависит от осознания общих целей, функций элементов системы и их связей всеми индивидами, автоматически включаемыми в систему в качестве элементов таковой.

Человек не должен сводиться к профессиональной функции, а рассматриваться системно, с учетом психики индивида.

К области мотивации специалистов относится и вопрос охраны труда [14], который оказывает существенное влияние на мотивацию к трудовой деятельности, качество трудовой жизни, социальное партнерство в социально-трудовой сфере.

5. Инновационная деятельность.

В современной России много говорится об инновационной деятельности, в том числе и в законодательных актах. Так, в законе Московской области «Об образовании» [26] в ст. 8 прописано, что инновационная деятельность в сфере образования в Московской области осуществляется в форме реализации инновационных проектов и программ организациями, осуществляющими образовательную деятельность, и иными действующими в сфере образования организациями, а также их объединениями и т.д.

Проблема состоит в том, что законодательство сейчас всесторонне стимулирует инновационную деятельность [7], но при этом практически не занимается вопросом определения критериев и качества таковой, и под видом инноваций зачастую проходят не пригодные к практической реализации проекты, которые являются затратными для бюджета без какой-либо практической задачи.

Таким образом, введение инноваций, в том числе и в образовательный процесс, должно подвергаться тщательной экспертизе до финансирования и попытки внедрения проекта [16]. При этом важно учитывать, что успешное применение некоей концепции в одних условиях не означает ее универсальной применимости [10]. К сожалению, на практике законотворцы зачастую пытаются применять западный подход и методологию к российской действительности, что недопустимо из-за культурных, экономических и политических различий. Однако изучать европейский опыт с целью выделения полезных для российского образования методик необходимо [18].

6. Системность подхода к образованию.

Реформа образования должна проходить комплексно, на всех уровнях: высшем, профессиональном, среднем и даже дошкольном. Образование должно быть непрерывным в течение всей жизни, только так можно не отстать от современных темпов развития цивилизации. Кроме того, современный руководитель должен быть компетентен, помимо своей научной сферы интересов, и в области управления персоналом [2], чтобы уметь сформировать требуемую организационную культуру в коллективе [36] в зависимости от актуальных целей научной и трудовой деятельности [38]. В организационную культуру входит и управление персоналом с применением междисциплинарного подхода [12], позволяющего наиболее эффективно реализовать интеллектуальный потенциал коллектива [36] с учетом как внешних условий, так и внутренних характеристик организации [35].

Рекомендуется давать студентам задания по самостоятельной формулировке политик и ближайших целей качества образования как лично для них, так и для учебной группы [1].

Очевидно, что программные задачи различных уровней образования должны быть согласованы [21] и представлять собой единую систему [19], в которой знания преподносятся на разном уровне развития, но при этом не являются фрагментарными, а входят в естественнонаучную картину мира.

Примером такой программы может служить «Программа развития образования в Московской области» [20], написанная в соответствии с Законом Московской области «Об образовании» [26] и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» [27].

Задачами программы являются:

Задача 1. Развитие сети образовательных учреждений для обеспечения доступности всех видов образования, включая дополнительное, с учетом территории проживания.

Задача 2. Развитие образовательного потенциала, включая профессиональное обучение, соответствующего требованиям социально-экономического развития Российской Федерации с учетом перспектив развития.

Задача 3. Разработка стандартов качества образования современного уровня, равно как и инструментария для независимой оценки такового, независимого от общества.

Задача 4. Модернизация образовательных программ в соответствии с современными требованиями.

Задача 5. Создание системы использования имеющихся социокультурных и интеллектуальных ресурсов региона для поддержки и развития образовательного потенциала.

Задача 6. Создание единой образовательно-культурной среды региона.

Задача 7. Создание эффективной системы управления системой образования региона.

Программа состоит из четырех подпрограмм.

Подпрограмма «Дошкольное, общее и дополнительное образование детей» должна обеспечить 100%-ю доступность указанных видов образования детей независимо от их состояния физического здоровья, места проживания и материальной обеспеченности.

Подпрограмма «Развитие профессионального образования» нацелена на преобразование системы профессионального образования Московской области в соответствии с потребностями рынка труда, а также предусматривает тесное сотрудничество с предприятиями области – потенциальными работодателями.

Подпрограмма «Развитие высшего образования» направлена на упрочнение положения вузов Московской области в масштабе страны, а также на приведение программ высшего образования в полное соответствие государственным образовательным стандартам, привитие навыков самостоятельной работы студентам. Помимо непосредственной задачи обучения студентов именно высшей школе необходимо заниматься вопросом интегрирования всех уровней образования в единую систему.

Подпрограмма «Управление качеством образования» содержит парадигму перехода с управления затратами на управление результатом, указывает на необходимость повышения уровня компьютеризации и создание единой информационной системы образования, а также на необходимость перехода на методы оценки качества образования, включающие в себя участие всех заинтересованных лиц (родители, потенциальные работодатели) и при этом прозрачные для внешнего наблюдателя.

Современное законодательство в области образования находится в процессе реформирования. Так, основной Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» был принят менее года назад, причем в него уже вносились поправки; областной закон «Об образовании» был принят всего несколько месяцев назад. Таким образом, на данный момент времени введены в действие лишь самые общие законы, отвечающие современным требованиям к образованию, и они по своей сути не могут быть достаточно детальными. Однако они дают достаточно свободы для разработки региональных программ образования, отвечающих как современным требованиям, так и задачам регионального уровня.

Список литературы

1. Акимова Т.И. Политика и цели в области качества обучения группы студентов старших курсов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – №8 (часть 3). – С. 176–178.
2. Анализ классификаций организационной культуры и формирование собственной / М.М. Фетисова [и др.] // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 10. – С. 117–119.
3. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А. Применение учебных планов филиала МГТУ МИРЭА в г. Дубне в системе дополнительного образования // Современные проблемы науки и образования – 2013. – № 5 / [Электронный научный журнал «Современные проблемы науки и образования»]. – URL: www.science-education.ru/111-10568 (дата обращения: 22.11.2013).

4. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Развитие компетенций студентов в ходе подготовки и проведения научно-практических конференций // Современные наукоемкие технологии. – 2013. – № 1. – С. 121.
5. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // Бизнес в законе. – 2013. – № 1. – С. 233–237.
6. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 4. – С. 174–175.
7. Изменение организационной культуры вузов при переходе на ФГОС ВПО / М.А. Назаренко [и др.] // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 7. – С. 187–189.
8. Инклюзивное образование и организация учебного процесса в вузах / М.А. Назаренко [и др.] // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 7. – С. 184–186.
9. Иткис М.Г., Назаренко М.А. Повышение квалификации инженерных кадров ОИЯИ на базе филиала МГТУ МИРЭА в г. Дубне // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 5 / [Электронный научный журнал «Современные проблемы науки и образования»]. – URL: <http://www.science-education.ru/111-10624> (дата обращения: 22.11.2013).
10. Калугина А.Е., Назаренко М.А., Омеляненко М.Н. Развитие профессиональных компетенций в рамках дисциплины «Квантовая и оптическая электроника» при переходе с ГОС на ФГОС // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 6 (приложение «Педагогические науки»). – С. 42. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://online.rae.ru/1212> (дата обращения: 25.10.13).
11. Кожевникова Н.И. Развитие компетенций учащихся общеобразовательных учреждений в результате участия в муниципальном конкурсе «Ученик года» // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 10 (часть 1). – С. 157–158.
12. Компетентные требования при проведении анализа систем управления персоналом в организации / И.А. Горькова [и др.] // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 8 (часть 3). – С. 180–181.
13. Медведев Д.А. Первый и главный критерий эффективности вузов – это потребность общества в их выпускниках, оценка молодых специалистов рынком, научным сообществом, университетским миром // Высшее образование сегодня. – 2013. – № 3. – С. 2–4.
14. Муравьев В.В. Право работников на охрану труда // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – №10 (часть 3). – С. 517–518.

15. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // Интеграл. – 2012. – № 5 (67). – С. 122–123.
16. Назаренко М.А. Межпредметные связи теории организаций, организационной культуры и кадрового аудита // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 10 (часть 3). – С. 518–519.
17. Назаренко М.А. Основные направления процесса регионализации системы высшего образования как составляющей части социального партнерства в обществе // Сборник научных трудов SWorld. – 2013. – Т. 19. – № 3. – С. 88–93.
18. Назаренко М.А. Особенности европейской интеграции в сфере профессионального образования // Мир науки, культуры, образования. – 2013. – № 5. – С. 50–53.
19. Назаренко М.А. Особенности интеграции вуза в социокультурное пространство малого города (на примере г. Дубна Московской области) // Мир науки, культуры, образования. – 2013. – № 5. – С. 45–47.
20. Назаренко М.А. Результатно-ориентированная система образования и развитие образования в Московской области. – М.: ВНИИГеосистем, 2013.
21. Назаренко М.А. Социальное партнерство – неотъемлемое условие эффективной управленческой деятельности вуза в малом городе (на примере г. Дубна Московской области) // Мир науки, культуры, образования. – 2013. – № 5. – С. 55–58.
22. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 4. – С. 171–172.
23. Наставничество как один из эффективных способов обучения и развития персонала / Т.А. Алябьева [и др.] // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 10. – С. 119–121.
24. Никонов Э.Г, Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 1. – С. 146.
25. Новые задачи системы повышения квалификации профессорско-преподавательского состава вузов / А. Сигов [и др.] // Высшее образование в России. – 2006. – № 8. – С. 3–8.
26. Об образовании: Закон Московской области от 27.07.2013 г. № 94/2013-ОЗ / [Банк данных Копии правовых актов: Московская область]. – URL: <http://mosobl.elcode.ru/page.aspx?136001> (дата обращения: 21.11.2013).
27. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ / [Министерство образования и науки РФ]. – URL: http://минобрнауки.рф/документы/2974/файл/1543/12.12.29-ФЗ_Об_образовании_в_Российской_Федерации.pdf (дата обращения: 21.11.2013).

28. Организационная культура в системе управления персоналом / М.А. Назаренко [и др.] // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 7. – С. 191–192.
29. Охорзин И.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 4. – С. 176–176.
30. Повышение мотивированности студентов и обеспечение выполнения принципа гуманистического характера образования при проведении научно-практических конференций / В.Н. Нескромный [и др.] // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 4. – С. 172–173.
31. Проектирование кадровой политики и критерии ее эффективности / А.Р. Самохвалова [и др.] // Успехи современного естествознания. – 2014. – № 1. – С. 85–86.
32. Путин В.В. При платном образовании Россия станет третьестепенной страной / [РосБизнесКонсалтинг]. – URL: <http://top.rbc.ru/economics/13/03/2013/849060.shtml> (дата обращения: 21.11.2013).
33. Путин В.В. Послание федеральному собранию российской федерации // Вестник Российской нации. – 2012. – Т. 26. – № 6. – С. 013–023.
34. Путин В.В. Строительство справедливости. Социальная политика для России // Вестник Российской нации. – 2012. – Т. 2–3. – № 22–23. – С. 35–43.
35. Современные методы управления персоналом и пути их совершенствования / М.М. Фетисова [и др.] // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 11. – С. 196–197.
36. Управление организационной культурой и роль высшего руководства организации / И.А. Горькова [и др.] // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 10 (часть 3). – С. 516–517.
37. Фетисова М.М., Горькова И.А., Горшкова Е.С. Система развития интеллектуального потенциала персонала организации // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 11. – С. 193–195.
38. Формирование организационной культуры в соответствии с целями организации / Е.С. Горшкова [и др.] // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 8 (часть 3). – С. 178–180.

Рецензенты:

Киричук С.М., д.соц.н., профессор, член Совета Федерации – представитель от исполнительного органа государственной власти Тюменской области, Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, г. Москва.

Омельяненко М.Н., д.т.н., профессор, заведующий кафедрой промышленной электроники
МГТУ МИРЭА (Министерство образования и науки Российской Федерации), г. Дубна.