УДК 331.5
DOI: 10.52531/1682-1696-2024-24-4-28-38
Научная статья
EDN: UOJILT

ОРГАНИЗАЦИЯ ЦЕНТРОВ ТРУДОУСТРОЙСТВА И КАРЬЕРЫ В ВУЗЕ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

А.Н. Столярова[1], А.Д. Петросян[2], Л.С. Боташева[3], Д.А. Терсков[4]
[1] АО «Институт региональных экономических исследований», Москва, Российская Федерация
[2] ФГБОУ ВО «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», Москва, Российская Федерация
[3] СФГБОУ ВО «Северо-Кавказская государственная академия», Москва, Российская Федерация
[4] ГОУ ВО МО «Государственный социально-гуманитарный университет», Москва, Российская Федерация

В статье приведен анализ целей и задач центров трудоустройства и карьеры, осуществляющих поддержку студентов и выпускников высших учебных заведений в части решения вопросов прохождения практики, планирования карьеры и содействия в последующем трудоустройстве как важного фактора обеспечения кадровой безопасности. Сформулирована миссия и предложена авторская систематизация задач центра трудоустройства и карьеры высших учебных заведений.

Ключевые слова: *центр трудоустройства и карьеры, высшее учебное заведение, практика студентов, выпускники вузов, рынок труда, кадровая безопасность*

© 2024, А.Н. Столярова, А.Д. Петросян, Л.С. Боташева, Д.А. Терсков
Поступила в редакцию 22.11.2024

Original article

ORGANIZATION OF EMPLOYMENT AND CAREER CENTERS IN THE UNIVERSITIES AS A FACTOR IN ENSURING PERSONNEL SECURITY

A.N. Stolyarova[1], A.D. Petrosyan[2], L.S. Botasheva[3], D.A. Terskov[4]
[1] JSC «Institute of Regional Economic Research», Moscow, Russian Federation
[2] Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Russian State University named after A. N. Kosygin (Technology. Design. Art)», Moscow, Russian Federation
[3] Siberian Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «North Caucasian State Academy», Moscow, Russian Federation
[4] State Educational Institution of Higher Education of the Moscow Region «State Social and Humanitarian University», Moscow, Russian Federation

The article provides an analysis of the goals and objectives of employment and career centers that support students and graduates of higher education institutions in terms of resolving issues of internships, career planning and assistance in subsequent employment as an important factor in ensuring personnel security. The mission is formulated and the author's systematization of the tasks of the employment and career center of higher education institutions is proposed.

Keywords: *employment and career center, higher education institution, student internship, university graduates, labor market, personnel security*

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время в составе высших учебных заведений России в качестве структурного подразделения функционируют Центры трудоустройства и карьеры (далее – Центры), оказывающие всестороннюю помощь студентам и выпускникам в поиске стажировок,

планировании своей карьеры и трудоустройстве. Анализ публикаций на эту тему [1–17] показал, что для указанных Центров формулируются различные цели и задачи. Поэтому в предлагаемой статье будет проведена систематизация этих целей и задач, что позволит в дальнейшем разработать рациональную организационную структуру Центров и сформировать комплекс типовых организационных и управленческих технологий их деятельности, направленных на повышение кадровой безопасности в нашей стране.

СОДЕРЖАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И ЕГО РЕЗУЛЬТАТЫ

Вопросы определения целей, задач и направлений работы Центров рассматриваются во многих научных публикациях. По мнению И.Н. Гарькина, Л.М. Медведевой и О.М. Назаровой к основным направлениям деятельности Центра трудоустройства выпускников вуза относятся: установление и поддержание партнерских и договорных отношений в рамках программы стратегического партнерства, эффективное взаимодействие и долгосрочное сотрудничество с предприятиями-работодателями, Центром занятости населения населенного пункта, органами государственного управления и общественными организациями; организация практик студентов с перспективой последующего трудоустройства; обеспечение взаимодействия выпускников и работодателей; анализ текущей и перспективной потребности предприятий, организаций и иных работодателей в специалистах с высшим образованием; информирование студентов и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда; содействие частичной занятости студентов в свободное от учебы время или во время каникул; заключение договоров с предприятиями о трудоустройстве выпускников и договоров на практику студентов; проведение комплексного консультирования студентов и выпускников университета по вопросам успешного поведения на рынке труда (составление резюме, планирование карьеры, технологии поиска работы, самопрезентация, прохождение собеседования и др.); выпуск учебно-методических, информационных материалов и проведение мероприятий, способствующих трудоустройству студентов и выпускников с целью повышения их конкурентоспособности на рынке труда; информационно-разъяснительная работа о формах поддержки малого бизнеса для студентов и выпускников [2, с. 17–18].

В статье О.А. Золотиной к направлениям работы Центра, способствующим формированию у студентов универсальных компетенций, относятся: внедрение в учебный процесс отдельных мастер-классов, практических лекций с участием организаций; включение заданий (кейсов), основанных на современной практике и составленных организациями; тесное сотрудничество с учебными отделами при организации практики студентов; организация учебных курсов, направленных на развитие компетенций и подготовку к поиску работы; согласование с компаниями программ стажировки или упрощенных процедур отбора, ориентированных на студентов для содействия получению студентами практического опыта до окончания вуза. При этом Центр может быть методическим центром экспертизы востребованных компетенций или активным участником методической работы вуза по обновлению образовательных программ для соответствия их текущим и перспективным потребностям рынка, а также активно заниматься интеграцией в учебную программу практико-ориентированных форм работы и материалов от организаций-партнеров и выстраивать с партнерами долгосрочное взаимодействие [7, с. 31–33].

Н.С. Пец, Ю.С. Горшенина и И.А. Солдатова отмечают, что основной целью Центра является комплексная поддержка студентов и выпускников в вопросах прохождения практики, планирования карьеры и содействия в трудоустройстве. Центр осуществляет координацию деятельности учебных подразделений вуза в части: содействия в трудоустройстве студентам и выпускникам; мониторинга эффективности трудоустройства выпускников; сопровождения и контроля процесса организации практик студентов по всем направлениям подготовки вуза; формирования долгосрочных договорных отношений с компаниями и организациями, выступающими в качестве работодателей для студентов и выпускников. Центр помогает найти работу студентам и выпускникам без требований к опыту, совмещать ее с учебой, с гибким графиком, с частичной занятостью. Консультационная работа со студентами по вопросам самопрезентации, профориентации и информирования о состоянии рынка труда проводится регулярно в Центре по направлениям: индивидуальные консультации студентов и выпускников о занятости и трудоустройстве, организация практики и временной занятости, информирование о состоянии и тенденциях рынка труда, проведение профориентационного тестирования, дополнительных семинаров и курсов по планированию карьеры, формирование навыков самозанятости, путем вовлечения молодежи в предпринимательскую деятельность [10, с. 337–338].

По мнению О.В. Зеленской, к основным задачам Центра относятся: целевая подготовка студентов старших курсов в процессе совместной деятельности с государственными предприятиями и учреждениями, а также с ведущими частными компаниями; организация совместной работы с другими структурными подразделениями вуза, в том числе организация производственной практики; консультирование студентов по вопросам, связанным с трудовым законодательством; изучение и прогнозирование рынка труда в плане наличия востребованных вакансий в соответствии с набором специальностей вуза; разработка совместно с предприятиями требований к молодым специалистам

и организация их целевой подготовки; создание единой электронной базы данных по вакансиям; выявление индивидуальных способностей студента и подбор сферы деятельности в соответствии с ними; информационное обеспечение по вопросам, связанным с работой центра; организация возможности получения начального трудового стажа для студентов во время учебы; разработка нормативных документов, связанных с деятельностью Центра [6, с. 54].

С точки зрения Л.В. Широковой и А.Д. Запольского, одной из важнейших задач, поставленных перед Центром, является деятельность по анализу трудоустройства выпускников, которая позволяет: осуществлять регулярный сбор информации о местах занятости студентов после выпуска (продолжение образования в магистратуре или аспирантуре, служба в армии, декретный отпуск и др.) и его дальнейших карьерных траекториях; систематизировать информацию о трудоустройстве (месте трудоустройства, сфере деятельности, должности) всех выпускников; получать аналитические отчеты в соответствии с требованиями пользователя (в разрезе организаций-работодателей, укрупненных групп специальностей и направлений подготовки, структурных подразделений вуза, учебных групп и пр.) [15, с. 206].

По мнению С.В. Малина, в Центрах решаются следующие задачи: обеспечение выпускников временными рабочими местами; улучшение материального благосостояния молодежи; социальная адаптация молодежи, профилактика правонарушений, наркомании, алкоголизма; трудовое воспитание, овладение навыками коллективного труда [9, с. 224].

Д.В. Бабинцев и Л.В. Тимофеева отмечают, что Центр – это подразделение вуза, основной целью которого является комплексная поддержка студентов и выпускников в области карьерного образования и предоставление высококачественных и разносторонних услуг и программ по планированию и развитию карьеры, помогающих студентам и выпускникам в достижении намеченных карьерных целей. Центр выступает в качестве ключевого и связующего звена между вузом и рынком труда, то есть работодателями. Можно выделить две задачи, решаемые в ходе работы Центра: статистический анализ трудоустройства, оценка его эффективности и анализ информации работодателей о качестве подготовки молодых специалистов [1, с. 69–70].

В статье Е.А. Сысоевой, В.С. Жуковой и Л.В. Широковой отмечается, что образовательные организации должны руководствоваться положениями Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года (Распоряжение Правительства РФ от 14.12.2021 № 3581-р [4]), задачами которой являются: формирование карьерных стратегий молодежи в соответствии с личностно-профессиональными способностями и потребностью рынка труда; обеспечение соответствия получаемого образования молодыми людьми профессионально-квалификационным требованиям работодателей; создание условий для профессионального развития молодых людей через совмещение получения образования и трудовой (предпринимательской) деятельности; создание дополнительных механизмов снижения рисков незанятости молодежи [14, с. 240].

В работе Е.М. Самородовой и Ю.А. Локтионовой отмечается, что одной из актуальных проблем для любого вуза становится активизация деятельности Центра, направленного на содействие в трудоустройстве выпускников, развитие профессионального роста молодых специалистов и осуществление взаимодействия между ними и компаниями-работодателями. Достижение этих целей предполагает решение следующих задач: повышение эффективности работы сотрудников службы занятости и карьерного роста выпускников вузов; формирование у студентов целостной картины современного рынка труда и навыков ориентации на нем; обучение технологии эффективного самопродвижения и позиционирования в процессе поиска работы; формирование у студентов навыков построения стратегии профессионального развития [11, с. 414].

М.В. Щербакова и О.А. Балбекова отмечают, что Центр оказывает информационную, консалтинговую и профориентационную помощь студентам и выпускникам в адаптации к современному рынку труда, приобретении необходимых навыков самопрезентации, формировании взаимоотношений с потенциальными работодателями. Центр решает задачи: формирование у студентов и выпускников мотивации к самостоятельному планированию и построению карьеры; помощь выпускникам в позиционировании себя на рынке труда; содействие в наиболее полной профессиональной реализации; создание благоприятного имиджа вуза, как заинтересованного в карьерном росте своих выпускников; содействие трудоустройству и развитию профессиональной карьеры студентов и выпускников; развитие у студентов навыков ориентации на рынке труда; анализ регионального рынка труда и организация взаимодействия вуза с работодателями; содействие развитию партнерских, деловых отношений между выпускниками и вузом, укрепление их контактов с университетом [16, с. 396–397].

В статье В.В. Лебедева, А.В. Белой и И.А. Краевой отмечается, что задачи, решаемые Центром, можно разделить на две группы: тактические задачи, которые имеют преимущественно информационный характер и нацелены на оказание содействия выпускникам вуза в эффективном трудоустройстве, т.е. в трудоустройстве, отвечающем полученной в вузе специальности и индивидуальным запросам; стратегические задачи, имеющие преимущественно исследовательский характер и нацеленные на обеспечение обратной связи в вузовской системе управления качеством подготовки специалистов (между органами управления

различного уровня и рынком труда) и на повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда. К тактическим задачам относятся: сбор и предоставление студентам и выпускникам вуза информации о рынке труда, предприятиях и организациях, имеющихся у них вакансиях; предоставление студентам и выпускникам информации о возможностях получения дополнительного профессионального образования или квалификации; сбор и предоставление работодателям информации о выпускниках вуза, нуждающихся в трудоустройстве, о программах основного и дополнительного профессионального образования, о возможностях и условиях целевой подготовки специалистов с учетом особенностей конкретного предприятия; организация и проведение различных мероприятий, способствующих трудоустройству выпускников и временной занятости студентов вуза; организация обучения студентов вуза технологиям индивидуального трудоустройства, навыкам эффективного поведения на рынке труда; консультирование студентов, выпускников и работодателей; установление партнерских и договорных отношений, прямых связей с работодателями, иными организациями, способствующими трудоустройству выпускников и временной занятости студентов вуза; взаимодействие и сотрудничество с ними; выпуск информационных материалов для студентов, выпускников и работодателей; координация деятельности структурных подразделений и студенческих организаций вуза, направленной на решение задач трудоустройства выпускников. К стратегическим задачам относятся: организация проведения исследований состояния и развития рынка труда; анализ текущей и перспективной кадровой потребности предприятий; участие в разработке стратегии вуза по подготовке специалистов: подготовка предложений для руководства вуза; анализ требований, предъявляемых к выпускникам работодателями; программы повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда; разработка и реализация целевых программ для студентов и выпускников, направленных на повышение их конкурентоспособности на рынке труда; взаимодействие с ассоциациями и другими общественными объединениями выпускников; участие в работе ассоциации выпускников вуза, содействие созданию отделений ассоциации в крупнейших организациях и на предприятиях; мониторинг работы выпускников разных лет; анализ сложившихся механизмов партнерства «вуз – регион» и выработка предложений для руководства вуза по развитию партнерских отношений с предприятиями, организациями; содействие и участие в разработке и реализации программ долгосрочного сотрудничества вуза с предприятиями-работодателями; содействие заключению договоров вуза на целевую подготовку специалистов и кадровое сопровождение наукоемких технологий и разработок, расширения производства; разработка программ и развитие сотрудничества и взаимодействия Центра по различным вопросам своей деятельности с организациями и специалистами, работающими в сфере труда и занятости молодежи, молодежной политики и т.п.; привлечение к работе студентов профильных специальностей; участие в учебном процессе, руководство учебной и производственной практиками студентов на базе Центра; обмен опытом работы, передача знаний по проблемам занятости выпускников заинтересованным подразделениям вуза; повышение квалификации сотрудников структурных подразделений вуза, ответственных за трудоустройство выпускников; расширение возможностей взаимодействия факультетов и кафедр вуза с организациями и предприятиями-работодателями [8, с. 257–259].

А.П. Симоненкова, К.А. Ререкин, С.Н. Прохазко и Ю.А.Фомина выделяют следующие задачи и функции Центра: сотрудники Центра осуществляют индивидуальный прием и консультирование старшекурсников по вопросам трудоустройства; проводят активный поиск вакансий, а также новых мест работы для выпускников университета; информируют студентов и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда, о требованиях работодателей к уровню компетенций молодого специалиста; формируют банк вакансий, банк резюме и анкет; взаимодействуют с предприятиями в организации мероприятий по содействию трудоустройству (ярмарки вакансий, презентации выпускников, дни фирмы, анкетирование по вопросам качества подготовки молодых специалистов-выпускников и пр.); оказывают психолого-методическую помощь старшекурсникам и молодым специалистам по проблемам профессионального становления; ведут и предоставляют отчетность по вопросам трудоустройства и востребованности выпускников для инстанций и ведомств различных уровней власти [13, с. 180].

С точки зрения А.А. Джуманбетовой, Е.С. Крюковой и В.И. Еланской, Центр ставит перед собой следующие задачи: трудоустройство студентов и выпускников; консультирование студентов по вопросам о возможностях построения успешной карьеры, трудоустройства по основной или смежной специальности; организация и проведение информационных и образовательных мероприятий, раскрывающих способы успешного построения карьеры (бизнес-кейсы, деловые игры, круглые столы и т.д., тренинги и семинары для студентов, обучение их эффективному поведению на рынке труда, написанию резюме, прохождению собеседования и другим необходимым навыкам для трудоустройства и последующей успешной карьеры) [3, с. 119–120].

Н.В. Сараева, А.В. Зимина и М.М. Зимина отмечают следующие приоритетные задачи Центра: содействие занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников университета; обеспечение их конкурентоспособности на рынке; консультирование студентов и выпускников по карьерному развитию; работа с базой вакансий работодателей-партнеров

университета; взаимодействие с компаниями – партнерами университета; организация карьерных мероприятий и карьерной навигации [12, с. 61].

По мнению Ю.Н. Дядыка, основными задачами Центра являются: непосредственно касающиеся трудоустройства студентов и выпускников (оперативные): стажировки (практика), временная занятость (во время обучения), трудоустройство после окончания вуза; проведение сравнительного анализа образовательно-профессиональных программ вузов, готовящих специалистов в регионе по одним и тем же специальностям с целью выявления специфики вуза и определения своего сегмента на рынке образовательных услуг, работа с выпускниками: создание базы данных, ассоциаций (партнерств), работа со студентами, ведение профориентационной работы, предоставление информации о ситуации на рынке труда и прогнозах о развитии рынка труда, координация научной работы студентов, способствующей их успешному трудоустройству и другие [5, с. 158].

На основе приведенных выше трактовок целей и задач Центра в качестве главной цели или миссии нами предлагается формирование и развитие национального патриотически ориентированного высококвалифицированного кадрового потенциала экономики России, способного осуществить технологический прорыв в условиях экономики знаний. Задачи Центра нами подразделяются на экономические, социальные, организационно-управленческие, психолого-педагогические, научно-методические, кадровые и информационные.

Экономические задачи – оказание платных услуг по трудоустройству и планированию карьеры сторонним организациям, в частности вузам, региональным и муниципальным центрам занятости, коммерческим кадровым центрам, в результате чего вуз получает некоторое приращение прибыли; материальное стимулирование студентов, преподавателей и сотрудников вуза, принимающих участие в работе Центра; повышение оплаты труда студентов и выпускников вуза в результате успешного трудоустройства с помощью Центра.

Социальные задачи – улучшение социально-бытовых условий жизнедеятельности студентов и выпускников вуза, которые получили от Центра услуги по трудоустройству и планированию карьеры, в результате чего у них было повышение оплаты труда студентов и выпускников вуза; улучшение социально-бытовых условий жизнедеятельности студентов, преподавателей и сотрудников вуза, принимающих участие в работе Центра за счет получения дополнительного материального стимулирования за работу в Центре; улучшение социально-бытовых условий жизнедеятельности преподавателей и сотрудников вуза за счет полученной вузом дополнительной прибыли от оказания платных услуг по трудоустройству и планированию карьеры сторонним организациям.

Организационно-управленческие задачи – рационализация процессов организации трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников вуза; рационализация организационной структуры управления Центра и взаимоотношений Центра с вузом и сторонними организациями – клиентами услуг Центра; применение современных управленческих технологий в процессах организации трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников вуза; повышение имиджа вуза как организации формирующей кадровый потенциал национальной экономики; планирование и организация мероприятий для налаживания взаимоотношений между студентами и работодателями, приглашение представителей работодателей на мероприятия, проводимые вузом, их выступление перед студентами. Нужно также отметить задачи по максимальному вовлечению работодателей в реализацию образовательных программ вузов, включая развитие механизмов прикладного проектного обучения, реализацию сетевых образовательных программ, формирование с участием индустриальных партнеров и университетов совместных исследовательских центров, кафедр и лабораторий, включение представителей работодателей в академические советы образовательных программ. При этом должен быть достигнут синергетический эффект от взаимодействия бизнеса с вузами как в качестве будущего работодателя их выпускников, так и в качестве партнера по реализации совместных исследований и разработок [17].

Психолого-педагогические задачи – улучшение психоэмоционального состояния студентов и выпускников вуза в результате их успешного трудоустройства и планирования карьеры, проведенной силами Центра; повышение образовательного уровня студентов и выпускников вуза в результате их успешного трудоустройства и планирования карьеры, проведенной силами Центра; привлечение в Центр квалифицированных психологов из профессорско-преподавательского состава, с целью проведения предварительных собеседований со студентами и их профессиональной ориентации.

Научно-методические задачи – разработка новых и применение существующих работниками Центра современных научно обоснованных методик по трудоустройству и планированию карьеры студентов и выпускников вуза, включая методики реализации таких важных этапов трудоустройства, как исследование рынка труда и адаптация системы обучения кадров потребностям этого рынка, а также планирования карьеры как оценка и выявление областей силы и способностей студентов и выпускников, поиск карьерных возможностей, которые соответствуют сильным сторонам человека, постановка целей в личной и профессиональной жизни, планирование действий по достижению карьерных целей, периодическая оценка и мониторинг эффективности продвижения по карьере; организация участия студентов и молодых преподавателей в научно-

исследовательских проектах для развития профессиональных компетенций, которые можно применять в рамках своей практической деятельности.

Кадровые задачи – формирование сплоченного коллектива высококвалифицированных работников Центра путем применения эффективных методов управления персоналом, включая привлечение, найм, расстановку, ориентацию, обучение и развитие, оценку производительности, систему материального стимулирования и психологической мотивации, управление конфликтами и поддержание положительного рабочего климата, в частности подбор как представителей профессорско-преподавательского состава, так и квалифицированных студентов-выпускников для работы в Центре.

Среди кадровых задач Центра особо нужно выделить воспитание управленцев-лидеров. Именно лидеры различного уровня принимают ключевые стратегические и тактические решения, в том числе по широкому перечню политических, социально-экономических, культурных вопросов. Прежде всего, целесообразно уточнить суть определения лидерских качеств. Зачастую в зарубежной литературе рассматривается термин «черта». В отечественной литературе в рамках лидерства для определений «качества» и «черты» зачастую имеют ввиду не различие, а объединение, что подразумевает формирование понятия лидерских качеств. В Толковом словаре русского языка данные понятия представлены в качестве синонимов, и одно определяется через другое. В то же время можно развести данные термины и понять их сходство и различие. Согласно одному мнению ученых, под чертами подразумеваются психологические особенности, благодаря которым происходит преобразование мотивации, а также обусловливание многих равнозначных ответных реакций. С другой точки зрения, под «чертой» понимается предрасположенность человека вести себя определенным образом в соответствии с существующим диапазоном ситуаций.

Схожее понимание термина «черты» приводится и в работах Р. Кеттела. По его мнению, черты личности представляют собой относительно постоянные тенденции реагировать определенным образом в разных ситуациях и в разное время. Иначе говоря, черты представляют собой устойчивые и предсказуемые психологические характеристики личности, обнаруживающиеся в его поведении, которые обуславливают предрасположенность поступать единообразно в различных обстоятельствах и с течением времени. Таким образом, под термином «черты» обычно представляются личностные особенности человека, во многом проявленные в его поведении.

Под личностными качествами подразумеваются как черты личности, так и их проявление в процессе взаимоотношений с другими людьми. Учитывая изложенное, под лидерскими качествами управленца подразумевается комплекс социально-психологических качеств, умений и отличительных особенностей коммуникации руководства с персоналом, находящимся в его подчинении, который определяет возможности его признания в статусе лидера и обеспечивающих успешность дальнейшего выполнения им лидерских функций.

Изучение лидерских качеств, обеспечивающих вероятность занятия авторитетного положения в коллективе и результативное выполнение функций руководителя, вызывало заинтересованность у экспертов и исследователей на протяжении долгого времени. Ученые в разные периоды стремились проанализировать и выявить в природе выдающихся личностей ответ на вопрос, в связи с чем один человек становится успешным руководителем и лидером, а другой нет, а также в чем состоит отличие одного лидера от другого. Со времен создания библейских сюжетов человечество пыталось охарактеризовать индивидуальные качества известных людей и предлагало различные рекомендации по лидерству, например в стиле «Государя» Н. Макиавелли. Так, согласно Н. Макиавелли, правитель должен учитывать главные стимулы человеческой активности (стремление к имущественным благам) и «благодаря умению отгадывать сокровенные желания человеческой души» господствовать над людьми.

Возможности для проведения научных исследований категории «лидерство» сформировались в результате развития общественных наук, среди которых в первую очередь стоит выделить психологические и социологические. При этом, с нашей точки зрения, для перспективного сотрудника, который претендует на занятие лидерских позиций в коллективе, необходимо наличие определенных лидерских качеств и компетенций. В особенности это касается начального этапа становления статуса лидера. Наличие или отсутствие у человека соответствующих качеств в определенной степени позволяет ответить на вопрос, в связи с чем одни руководители занимают лидерские позиции в своем коллективе, а другие не воспринимаются таковыми.

Можно выделить следующие значимые качества, которые присущи организационному лидеру: направляющее видение, а именно четкое понимание руководителем своих целей, задач и стратегических действий, умение проявлять упорство в случае неудач; внутренняя страсть характеризует особой практическое применение возможностей и средств, которые, в свою очередь, совпадают с определенным призванием руководителя, сферой деятельности, образом действий; под целостностью личности понимается осознание руководителем самого себя. Определение и анализ сильных и слабых сторон, соответствие своим принципам, стремление к совершенствованию и перенимание профессионального опыта у других людей, умение налаживать контакты; доверие – способность

заслужить доверие других; тяга к саморазвитию и самообразованию; готовность руководителя рисковать, проводить эксперименты, внедрять в практическую деятельность различные инновационные технологии.

Является объективным, что для лидера характерно наличие определенных качеств относительно остального персонала. В то же время осуществлять выделение управленческих качеств, а также решение задач по их развитию является целесообразным в части изучения особенностей межличностных отношений между сотрудниками, специфики решаемых задач и социо-демографических характеристик сотрудников предприятия.

Основываясь на результатах анализа перечней лидерских характеристик организационных руководителей, была выделена обобщенная структура данных характеристик, которая включала в себя такие разнообразные качества, как личностные, психологические, управленческие, социальные и организационные.

Если анализировать личностные качества, то в данном случае необходимо, чтобы руководитель знал все свои присущие ему внутренние качества, мог прислушиваться к себе, своим эмоциям, личностным приоритетам, предпочтениям, чувствам. Осознание того, что является для лидера значимым и незначимым, является важной составляющей формирования грамотной Я-концепции, что оказывает существенную помощь в жизненном ориентире, а также понимании природы своих сотрудников, клиентов, партнеров.

Рассматривая такие качества, как активную жизненную позицию и стремление занимать статус лидера, следует отметить, что первое способствует тому, что руководитель находится в центре происходящих событий, что является важным для адекватного восприятия сложившейся ситуации. Второе качество, а именно стремление к лидерству, необходимо для личностного саморазвития и совершенствования. Данная идея получила поддержку со стороны Стивена Кови.

Лидер в большинстве случаев является участником процессов, в которых задействовано большое количество разнообразных факторов, некоторые из которых могут находиться вне рамок его компетенции и восприятия. В связи с этим для руководителя является важным обладание особенной чувствительностью к возникающим ситуациям и способностью оперативно к ним адаптироваться.

Понятие моральной нравственности подразумевает тот факт, что лидер представляет собой носителя правил и ценностей своих сотрудников, в связи с чем его поведение и идеи должны быть согласованы с принципами общественной морали.

Профессиональная компетентность. Для достижения в деятельности необходимых результатов для руководителя должна быть присуща компетентность в вопросах профессионального характера. Особенно это является важным в компаниях, для которых является характерным профессиональный компонент деятельности.

Обращенность в будущее и видение перспективы. Для того чтобы лидер мог вести группу за собой, он сам должен знать, куда идти и ему необходимо видеть перспективы деятельности группы.

Умение формирования команды. Одним из главных качеств человека, которое определяет успешность его развития в качестве авторитетного лидера, является навык привлечения к себе сторонних заинтересованных лиц для создания сплоченного трудового коллектива. Формирование корпоративной цели и миссии, а также осуществление контроля приверженности к ним последователей представляют собой наиболее значимые задачи потенциального лидера.

Умение создать коллектив, деятельность которого будет ориентирована на решение поставленных целей, является весьма значимым для организационного руководителя. Оно включает навык делегирования должностных функций и задач между подчиненными, умение стимулировать и воодушевлять их на реализацию задач, координировать работу и т.п.

Умение осуществлять контроль результатов совместной деятельности, благодарить и поощрять, также способствует успешности осуществления лидером необходимых управленческих функций.

Умение отстаивать интересы коллектива во внешних инстанциях, брать на себя ответственность за работу своих подчиненных. В данном случае лидер является непосредственным представителем коллектива, в связи с этим отстаивание мнения и интересов группы, инициативность в части осуществления деятельности представляет собой важное качество потенциального лидера.

Умение формировать необходимые условия для самореализации и саморазвития последователей является базисом для того, чтобы создать доверительные отношения к руководителю и готовность последователей поддерживать принимаемые им решения и следовать за ним. Также лидер по своей природе представляет собой координатора отношений в коллективе и должен объективно и справедливо оценивать деятельность и поступки своих подчиненных.

Также важным фактором является готовность оказать необходимую поддержку в трудную минуту. В том случае, если лидер отказывается оказать своим последователям необходимую помощь, в тех ситуациях, когда она им необходима и притом, что он это способен сделать, то данное обстоятельность может негативно сказаться на репутации лидера и лишить его соответствующего статуса и сторонников. Данный эффект является производным от упоминаемого ранее феномена Ф. Хейдера, согласно которому, если лидер воспринимается как человек, способный достичь результата, но не делающий этого из-за очевидного безволия или нежелания, то он имеет больше шансов потерять

последователей по сравнению с лидером, не способным достичь желаемого, но предпринимающим явные усилия для достижения цели.

Важно отметить, что наличие необходимых качеств хоть и способствует повышению статуса лидера в коллективе, но при этом их наличие не определяет то, что индивид является лидером. Каждое из данных качеств может быть полезным как непосредственно для потенциального руководителя на предприятии, так и любого человека, который стремится добиться определенного успеха.

В процессе исследования трудов авторов можно отметить те качественные характеристики, которые присущи исключительно лидеру и которыми наделяют руководителя или авторитетного сотрудника персонал. Исходя из этого, особую значимость приобретают перцептивно-лидерские свойства, из которых, в первую очередь, стоит выделить: уровень восприятия индивида коллективом в качестве приоритетного лидера; признание его лидерского статуса и авторитета; наличие группы лиц, принимающих идеи лидера и готовых следовать за ним; наличие индивидуальных ожиданий у каждого члена коллектива от результатов трудовой активности лидера; делегирование участниками коллектива части личной активности их непосредственному руководителю.

Несмотря на то, что приведенные свойства, на первый взгляд, не являются принадлежностью лидера, а в большей степени характеризуют ту группу людей, которые готовы поддерживать его решения и в дальнейшем следовать за ним, именно данные генерализованные свойства можно рассматривать исключительно в качестве лидерских. Они представляют собой результат восприятия последователями деятельности, которую осуществляет лидер. Выявив их наличие, можно прийти к выводу, что человек на самом деле является лидером по отношению к трудовому коллективу, в то время как отсутствие данных качеств подтверждает, что человек не является лидером, даже в том случае, если его профессиональная деятельность является успешной. При этом лидерские качества можно управляемо формировать. Поэтому при становлении человека в статусе лидера стоит уделять особое значение формированию оценки его последователями в роли лидера.

Исходя из вышеизложенного, рассматривая структуру качеств лидера, можно отметить следующие основные составляющие: индивидуально-личностный элемент, включающий систему личностных и профессиональных качеств; социально-психологический – включает тот набор качеств, которые зачастую формируются в процессе межличностных коммуникаций; организационно-управленческий – включает качества, являющиеся наиболее востребованными и эффективными при взаимоотношении лидера с группой своих последователей; перцептивно-лидерский – как отмечалось ранее, подразумевает те качества, которые приписывают лидеру его последователи.

Указанные элементы можно условно рассматривать в рамках модели лидерских качеств, включающей следующие уровни.

Первый уровень именуется индивидуальным, для которого являются присущими профессиональные и личностные характеристики индивида, которые определяют его лидерскую Я-концепцию. Рассматривая второй уровень, следует отметить, что для него является характерным лидерское внутригрупповое взаимодействие, которое включает социально-психологические и организационно-управленческие качества, осуществляемые в процессе межличностных коммуникаций с другими людьми. Третий уровень – актуально-лидерский, объединяющий качества, которыми наделяют лидера его последователи.

В настоящее время проводится множество эмпирических исследований, основная цель которых заключается в изучении отличий личностных и профессиональных качеств лидеров, находящихся на разных управленческих уровнях, а также нахождении отличительных различий гендерного характера в восприятии последователями лидерских качеств. В результате проведенных исследований был выявлен ряд качеств, которые являются значимыми для управленцев. Среди данных качеств можно выделить такие, как умение планировать как свою деятельность, так и деятельность подчиненных, а также прогнозировать возможные результаты; навыки ориентации сотрудников на решение поставленных задач, способность предотвращать конфликты, возникающие в коллективе; умение отстаивать интересы коллектива и организации. В то же время были отмечены качества, являющиеся наиболее значимыми, но только на определенных управленческих уровнях. В качестве примера, можно отметить, что, по мнению респондентов, обладание такими важными характеристиками, как дальновидность и навыки расставлять приоритеты должны быть присущи руководителю первого уровня управления. В то же время такие существенные качества, как, например, «отстаивание интересов как коллектива, так и организации», «справедливость и честность по отношению к клиентам, партнерам и персоналу», «наличие у человека коммуникативных навыков» были отмечены как значимые относительно руководителей третьего уровня управления и наименее существенными для управленцев более высоких уровней.

Следует отметить, что для лидера является необходимым чувствовать себя, а именно свое «Я». Как отмечает Дж. Бьюдженталь, если человек слепой или почти слепой от рождения, единственный способ рассказать ему о чувстве зрения состоит в использовании неточных аналогий со слухом, осязанием или другими чувствами. Так же сложно объяснить, что значит чув-

ствовать себя. В данный момент ваши глаза сообщают вам, что перед вами – страница с текстом, а не белый прямоугольник с черными значками на нем. И вы можете непосредственно осознать каждое слово и предложение с заложенными в них значениями и смыслом. Внутреннее чувство (чувствование себя) может функционировать так же естественно и давать непосредственное осознание.

В качестве наиболее значимого фактора, благодаря которому будет формироваться лидерский потенциал управленца, можно рассматривать его личностный профессиональный опыт. Осуществление передачи умений и навыков является невозможным, поскольку передается только информация о данных умениях. При этом следует отметить, что процесс восприятия и оценки социальной действительности не может рассматриваться во всей своей целостности. При наблюдении за совершением какого-либо действия можно только формировать гипотезы, в связи с чем человек в данных условиях действует именно таким образом, но при этом не всегда можно определить истинный мотивационный фактор. Исходя из этого, можно констатировать, что научиться лидерству нельзя, исключительно опираясь на лекционные материалы и чтение книг. Опыт в данном случае представляет особой основной ресурс развития.

Информационные задачи – создание базы данных научно обоснованных методик по трудоустройству и планированию карьеры студентов и выпускников вуза, а также базы данных управленческих технологий в процессах организации трудоустройства и планирования карьеры студентов и выпускников вуза; создание базы данных предприятий имеющихся и потенциональных работодателей для трудоустройства студентов и выпускников вуза; создание системы мониторинга карьеры студентов и выпускников вуза; оптимизация информационного взаимодействия вуза со сторонними предприятиями, в рамках которого будет осуществляться оперативный обмен актуальной информацией о потребностях организаций в кадрах; разработка информационного портала, содержащего полную информацию о студентах (рейтинг их активности, участие в проектах, грантах, опыт работы и т.д.), которую с согласия обучающихся Центр будет передавать в организации, также имеющие доступ к данному порталу, при этом в целях предотвращения утечки информации о студентах доступ организациям предоставляется Центром.

Особо отметим, что организация центров трудоустройства и карьеры в вузе является фактором обеспечения кадровой безопасности, так как вузы являются «кузницей» кадров для национальной экономики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Кадровая безопасность является необходимой составляющей организации. Кадровая безопасность обеспечивается благодаря психологической надежности работника. Целью обеспечения безопасности является достижение максимальной стабильности функционирования организации, а также создание основы и перспектив роста для выполнения целей организации вне зависимости от объективных и субъективных угрожающих факторов (негативных воздействий, факторов риска). Кадровая безопасность – это комплекс мер, направленных на предотвращение и устранение угроз и рисков, а также негативных для экономического состояния компании последствий, связанных с работой и поведением персонала, его интеллектуальным потенциалом, трудовыми отношениями в целом.

Кадровая безопасность – это важнейшая составляющая экономической безопасности предприятия, так как персонал, кадры первичны для любой ее составляющей (финансовой, информационной, техникотехнологической, правовой, экологической). Кадровая безопасность представляет собой «защищенность персонала от внешних и внутренних угроз с целью обеспечения условий для эффективного персонал-менеджмента и, как следствие, высокого уровня конкурентоспособности организации. Кадровые риски по форме возможного ущерба имеют универсальный характер, поскольку потенциально способны нанести хозяйствующему субъекту как имущественный, так и неимущественный ущерб. Угроза кадровой безопасности – совокупность условий и факторов, создающих опасность жизненно важным интересам участников социально-трудовых отношений, которые препятствуют эффективному и гармоничному развитию человеческих ресурсов; это конфликт интересов региона, организации и наемного персонала в отношении развития человеческих ресурсов.

Литература

1. **Бабинцев Д.И., Тимофеева Л.В.** Мониторинг трудоустройства выпускников. Технологии повышения эффективности работы центров карьеры // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сб. мат-ов VIII междун. науч.-практ. конф. В 2-х ч. Ч. 1. (Белгород, 18 ноября 2016 г.). Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова, 2016. С. 67–71.
2. **Гарькин И.Н., Медведева Л.М., Назарова О.М.** Опыт работы центра трудоустройства выпускников вуза // Образование и наука в современном мире. Инновации. 2017. № 1. С. 16–24.
3. **Джуманбетова А.А., Крюкова Е.С., Еланская В.И.** Центр занятости и трудоустройства юридического факультета МГУ (центр карьеры) как новая форма интеграции юридического образования и практики // Вестник Московского университета. Серия 11: Право. 2015. № 5. С. 115–122.
4. Долгосрочная программа содействия занятости мо-

лодежи на период до 2030 года. Утверждена Распоряжением Правительства РФ от 14 декабря 2021 г. № 3581-р.

5. **Дядык Ю.Н.** Анализ деятельности центров карьеры Приморского края (на примере Центра «Старт-Карьера», ВГУЭС) // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов третьей Всероссийской научно-практ. конференции (Белгород, 9 декабря 2011 г.). Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова. 2011. С. 156–161.
6. **Зеленская О.В.** Организационные основы создания центра содействия трудоустройству студентов и выпускников вузов // Научно-технический вестник Санкт-Петербургского государственного университета информационных технологий, механики и оптики. 2006. № 27. С. 50–57.
7. **Золотина О.А.** Вклад центров карьеры вузов в развитие компетенций студентов // Роль центров карьеры в реализации «третьей миссии» университетов. Сб. мат-ов Междунар. науч.-практ. конф. (Сочи, 28–29 октября 2020 г.). Курск: ЗАО «Университетская книга». 2020. С. 31–33.
8. **Лебедев В.В., Белая А.В., Краева И.А.** Роль и место вузовских центров содействия трудоустройству выпускников в системе управления качеством подготовки специалистов // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Инновации в образовании. 2006. № 1. С. 245–267.
9. **Малин С.В.** Анализ деятельности центров содействия трудоустройству выпускников вузов // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2013. № 32. С. 224–228.
10. **Пец Н.С., Горшенина Ю.С., Солдатова И.А.** Проектная деятельность центра карьеры как инструмент социального партнерства с властью и бизнесом для повышения востребованности выпускников и их трудоустройства // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов VII Междунар. заоч. науч.-практ. конф. (Белгород, 17 ноября 2015 г.). Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова, 2015. С. 337–345.
11. **Самородова Е.М., Локтионова Ю.А.** Трудоустройство выпускников – задача центров карьеры вузов // Научные Записки ОрелГИЭТ. 2010. № 2. С. 413–416.
12. **Сараева Н.В., Зимина А.В., Зимина М.М.** Центр карьеры как механизм профессионального самоопределения обучающихся в системе высшего образования // Человек. Общество. Наука. 2023. Т. 4. № 4. С. 58–67.
13. **Симоненкова А.П., Ререкин К.А., Прохазко С.Н., Фомина Ю.А.** Организация деятельности Центра профессиональной ориентации и развития карьеры ФГБОУ ВПО «Госуниверситет – УНПК» // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сб. мат-ов V Междунар. заочн. науч.-практ. конф. (Белгород, 20 декабря 2013 г.). Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова. 2013. С. 179–185.
14. **Сысоева Е.А., Жукова В.С., Широкова Л.В.** Аспекты реализации моделей взаимодействия центров карьеры вузов и предприятий промышленности в условиях трансформации рынка труда // Экономика промышленности. 2023. Т. 16. № 2. С. 238–246.
15. **Широкова Л.В., Запольский А.Д.** Информационные системы мониторинга трудоустройства и карьеры выпускников вуза // Цифровая экономика: Проблемы и перспективы развития. Сборник научных статей Межрегион. науч.-практ. конф. (Курск, 14–15 ноября 2019 г.). Курск: ЮЗГУ, 2019. С. 204–208.
16. **Щербакова М.В., Балбекова О.А.** Деятельность центра развития карьеры в системе работы вуза по трудоустройству выпускников // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сб. мат-ов VI Междунар. заочн. науч.-практич. конф., посвященной 60-летию БГТУ им. В.Г. Шухова (Белгород, 20 декабря 2014 г.). Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова, 2014. С. 394–400.
17. **Шохин А.Н.** Приоритеты развития кадрового потенциала экономики // Национальная система квалификаций России. 2022, №1-2. https://journal.nark.ru/articles/glavnaya-tema/prioritety-razvitiya-kadrovogo-potentsiala-ekonomiki/

References

1. **Babintsev D.I., Timofeeva L.V.** Monitoring graduate employment. Technologies for improving the efficiency of career centers. Assistance to professional development of individuals and employment of young specialists in modern conditions. Collec. of mater. of the VIII intern.l scientific and practical. conf. In 2 parts. P. 1. (Belgorod, November 18, 2016). Belgorod: BGTU im. V.G. Shukhov, 2016:67–71. (In Russian).
2. **Garkin I.N., Medvedeva L.M., Nazarova O.M.** Experience of the graduate employment center. *Obrazovaniye i nauka v sovremennom mire. Innovatsii.* 2017;1:16–24. (In Russian).
3. **Dzhumanbetova A.A., Kryukova E.S., Yelanskaya V.I.** Employment and Job Placement Center of the Law Faculty of Moscow State University (Career Center) as a New Form of Integration of Legal Education and Practice. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya* 11: Pravo. 2015;5:115–122. (In Russian).
4. Long-term program to promote youth employment for the period up to 2030. Approved by the Order of the Government of the Russian Federation of December

14, 2021. N 3581-r. (In Russian).

5. **Dyadyk Yu.N.** Analysis of the activities of career centers of Primorsky Krai (on the example of the Start-Career Center, VSUES). Promoting professional development of an individual and employment of young specialists in modern conditions. Collec. of mater. of the third All-Russian scientific and practical. conf. (Belgorod, December 9, 2011). Belgorod: BGTU im. V.G. Shukhov. 2011:156–161. (In Russian).
6. **Zelenskaya O.V.** Organizational foundations for creating a center to assist in the employment of students and graduates of higher education institutions. *Nauchno-tekhnicheskiy vestnik Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta informatsionnykh tekhnologiy, mekhaniki i optiki.* 2006;27:50–57. (In Russian).
7. **Zolotina O.A.** Contribution of university career centers to the development of students' competencies. The role of career centers in the implementation of the «third mission» of universities. Collec. of mater. of the Intern. scien. and practical conf. (Sochi, October 28-29, 2020). Kursk: ZAO «Universitetskaya kniga», 2020:31–33. (In Russian).
8. **Lebedev V.V., Belaya A.V., Kraeva I.A.** The role and place of university centers for promoting graduate employment in the quality management system for training specialists. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya: Innovatsii v obrazovanii.* 2006;1:245–267. (In Russian).
9. **Malin S.V.** Analysis of the activities of centers for promoting graduate employment. *Psikhologiya i pedagogika: metodika i problemy prakticheskogo primeneniya.* 2013;32:224–228. (In Russian).
10. **Pets N.S., Gorshenina Yu.S., Soldatova I.A.** Project activities of the career center as a tool for social partnership with government and business to increase the demand for graduates and their employment. Assistance to professional development of individuals and employment of young specialists in modern conditions. Collection of materials of the VII International correspondence scientific and practical conference. (Belgorod, November 17, 2015). Belgorod: BGTU im. V.G. Shukhov, 2015:337–345. (In Russian).
11. **Samorodova E.M., Loktionova Yu.A.** Employment of graduates – the task of career centers of universities. *Nauchnyye Zapiski OrelGIET.* 2010;2:413–416. (In Russian).
12. **Saraeva N.V., Zimina A.V., Zimina M.M.** Career center as a mechanism of professional self-determination of students in the system of higher education. *Chelovek. Obshchestvo. Nauka*. 2023;4;4:58–67. (In Russian).
13. **Simonenkova A.P., Rerekin K.A., Prokhazko S.N., Fomina Yu.A.** Organization of activities of the Center for professional orientation and career development of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education «State University – UNPK». Assistance to professional development of the individual and employment of young specialists in modern conditions. Coll. of mat. of the V Intern. corresp. scientific and practical conference. (Belgorod, December 20, 2013). Belgorod: BGTU im. V.G. Shukhov. 2013:179–185. (In Russian).
14. **Sysoeva E.A., Zhukova V.S., Shirokova L.V.** Aspects of implementation of models of interaction between career centers of universities and industrial enterprises in the context of labor market transformation. *Ekonomika promyshlennosti*. 2023;16;(2):238–246. (In Russian).
15. **Shirokova L.V., Zapolsky A.D.** Information systems for monitoring employment and career of university graduates. Digital economy: Problems and development prospects. Collec. of scientific articles of the Interreg. scientific and practical conf. (Kursk, November 14-15, 2019). Kursk: South-West State University, 2019:204–208. (In Russian).
16. **Shcherbakova M.V., Balbekova O.A.** Activities of the career development center in the system of the university for graduate employment. Assistance to professional development of the individual and employment of young specialists in modern conditions. Collec. of mat. of the VI Intern. corresp. scientific and practical conference dedicated to the 60th anniversary of BSTU named after V.G. Shukhov (Belgorod, December 20, 2014). Belgorod: BGTU named after V.G. Shukhov, 2014:394–400. (In Russian).
17. **Shokhin A.N.** Priorities for the development of human resources potential of the economy. National system of qualifications of Russia. 2022;1–2. https://journal.nark.ru/articles/glavnaya-tema/prioritety-razvitiya-kadrovogo-potentsiala-ekonomiki/ (In Russian).

Столярова Алла Николаевна, д.э.н., профессор, начальник отдела управления образовательных процессов АО «Институт региональных экономических исследований»; профессор базовой кафедры торговой политики ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
➔ 119002, г. Москва, пер. Сивцев Вражек, д. 29/16,
119002, Moscow, per. Sivtsev Vrazhek, 29/16,
e-mail: : stolyarova2011@mail.ru

Петросян Александр Давидович, к.э.н., доцент кафедры социологии и рекламных коммуникаций Института социальной инженерии ФГБОУ ВО «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)»
➔ 119071, г. Москва, ул. Малая Калужская, д. 1,
119071, Moscow, Malaya Kaluzhskaya st., 1,
e-mail: pad10806@yandex.ru

Боташева Лейла Султановна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры бухгалтерского учета, ФГБОУ ВО «Северо-Кавказская государственная академия»
➔ 369001, Карачаево-Черкесская Респ., г. Черкесск,
ул. Ставропольская, д. 36,
369001, Karachay-Cherkess Republic, Cherkessk,
st. Stavropolskaya, 36
e-mail: leilushka@bk.ru

Терсков Денис Александрович, аспирант ГОУ ВО МО «Государственный социально-гуманитарный университет»
➔ 140411, г. Коломна, ул. Зеленая, д. 30,
140411, Kolomna, Zelenaya st., 30,
e-mail: denis9-93@mail.ru