

бумаг, могут влиять косвенно или напрямую. Всё зависит от того на какой именно бирже происходят торги. Если валютная биржа то прямое, а если на рынке ценных бумаг то косвенное.

Косвенное влияние не менее важно как и прямое. Примером может служить ситуация на рынке ценных бума на нефть. В 2014 году из-за напряженной ситуации с Украиной на Россию были наложены санкции. Это привело к изменению рынка. Из-за того что Россия на сегодняшний день является ресурса ориентированной страной снижения рынка нефти, провоцирует изменение бюджета страны. Государство для того что бы компенсировать потери в бюджете начинает эмиссию денег что приводит к понижению ценности рубля к евро или доллару. Из-за косвенных процессов развивается прямой путь влияния на ценность национальной валюты.

Физические и юридические лица, которые видят, что национальная валюта начинает терять стоимость, начинают усиливать этот процесс, приобретая иностранную валюту для получения выгоды. Изменение курса валюты вызывает паническое настроение у простых граждан, которые боятся за свои сбережения. Они также начинают вливание своих средств в иностранную валюту, тем самым ускоряя процесс её ослабления. Центральный банк совместно с правительством может регулировать деятельность брокерских фирм и на саму валюту.

Снижение стабильности это не только негативный фактор, но и положительный. Государство уменьшает импорт зарубежной продукции из-за повышения стоимости товаров, это развивает национальную продукцию. Тем самым развивается национальное хозяйство. Снижение стоимости национальной валюты влияет на увеличение экспорта. Национальная продукция становится дешевле, а следовательно более конкурента способной на международном рынке.

Следующий аспект это-влияние на гос. корпорации (ГАСПРОМ, РОСНЕФТЬ, Сбербанк). Представленные гос. корпорации выпускают ценные бумаги, которые является выражением части капитала самой корпорации. Акции и облигации этих компаний располагаются на фондовых рынках. Данные бумаги доступны всем участникам фондовых бирж. Доля от покупки ценных бумаг поступает в бюджет. Этот аспект может оказывать негативное влияние. Из-за покупки ценных бумаг в больших объемах иностранными резидентами, в их руках образуется большая доля корпорации. С одной стороны, это хорошее привлечение новых инвесторов, а с другой это негативное косвенное влияние иностранных резидентов имеющих большую долю акций в этих компаниях. Все это сказывается на экономике страны

Рассмотренные факторы влияния биржевых торгов на экономику России показали, как положительное, так и отрицательное воздействие. Биржевой рынок создает большие возможности для экономики страны, на пример, США большая часть капитала этой страны постоянно обращается на биржах этой страны и многих других зарубежных стран. У России ещё очень маленький опыт в биржевой истории и при развитии этой части рыночной экономики возможны улучшения и в экономике страны.

Литература.

1. Налоговый кодекс Российской Федерации
2. Боровкова Вал. А. Фондовые биржи и механизм их функционирования //учебное пособие. СПбТЭИ-2008.
3. <http://onlinebroker.vtb24.ru/services/stock/tax/>
4. <http://pandia.ru/text/78/345/1404-2.php>

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ КОНКУРСНОГО ОТБОРА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

Е.В. Петров, к.т.н., доц., С.Г. Качаева, ст. лаборант

Томский государственный архитектурно-строительный университет

634003, г. Томск, пл. Соляная, 2, тел. (3822) 65-51-02

E-mail: petrov1818@rambler.ru

Аннотация: В статье рассмотрены особенности проведения конкурсного отбора профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях, основные этапы проведения конкурса на занятие вакантных должностей. В работе указано, что основным способом обеспечения эффективной кадровой политики на этапе отбора профессорско-преподавательского состава может являться внедрение компетентностного подхода в процедуру конкурсного отбора.

Abstract:The article is devoted to the features of competitive selection of teaching staff in higher educational institutions, the main stages of the competition for occupying vacant positions. The paper points

out that the main way to ensure an effective personnel policy at the stage of selection of the faculty may be the introduction of a competence approach in the procedure of competitive selection.

Основной целью при проведении конкурсного отбора профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях является привлечение к участию в конкурсе как можно большего числа кандидатов и отбору из всех претендентов наиболее достойной кандидатуры, для заключения трудового договора. Следовательно, конкурс представляет собой установленный законом порядок отбора кадров, который отражает повышенные требования к кандидатам, которые претендуют на замещение должностей научно-педагогических работников [5, 8].

При установлении трудовых правоотношений с преподавателем решающее значение имеют элементы конкурсной процедуры отбора. Во-первых, существуют обязательные квалификационные требования к участникам конкурса, необходимо строгое соблюдение процедуры конкурса, что обеспечивает максимальную осведомленность сотрудников кафедры и членов ученого совета с материалами конкурса по каждому участнику. Во-вторых, необходимо обязательное наличие решения ученого совета вуза о результатах избрания участников по конкурсу. В-третьих, немаловажным элементом конкурса является то, что решение об избрании претендентов принадлежит не ректору, а ученому совету, представительному органу, который не может быть стороной в трудовых правоотношениях и который не правомочен заключать трудовой договор с избранным претендентом от имени вуза.

Рассмотрим основные этапы проведения конкурса в высших учебных заведениях на занятие вакантных должностей профессорско-преподавательского состава.

Объявление о конкурсе на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава является первым этапом процедуры конкурсного отбора. Начало процедуры конкурса объявляется ректором (проректором или руководителем филиала) не менее чем за два месяца до его проведения. Объявление о начале процедуры конкурсного отбора преподавателей должно быть размещено публично, путем привлечения периодических печатных изданий и других средств массовой информации. Дополнительную информацию о конкурсе можно разместить на официальном сайте. Со дня опубликования объявления у высшего учебного заведения появляется обязанность в течение месячного срока принимать заявления на участие в конкурсе лиц, соответствующих указанным требованиям для соответствующей должности [2].

В положении о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, указаны условия, которые должны быть отражены в объявлении. Данные условия можно разделить на обязательные, которые должны быть указаны при объявлении на любую преподавательскую должность и факультативные, которые указываются по свободному усмотрению вуза. Количество и характер зависят от особенностей преподавательской должности, по которой объявлен конкурс.

К обязательным условиям необходимо отнести:

1. название должности (ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор) и указать соответствующую кафедру и факультет высшего учебного заведения;
2. квалификационные требования, которые предъявляются к претендентам на вакантную преподавательскую должность (наличие специального высшего образования, ученой степени, ученого звания, стажа работы);
3. объем работы, то есть размер ставки, на которую может рассчитывать претендент в случае успешного прохождения конкурса;
4. обязательные условия трудового договора;
5. срок подачи заявлений с момента опубликования вузом объявления, место и время их приема;
6. необходимый перечень документов, прилагаемых к заявлению об участии в конкурсном отборе;
7. сведения об источнике, располагающем подробной информацией о предстоящем конкурсе (телефон, факс, адрес электронной почты).

Как правило, факультативные условия устанавливаются высшим учебным заведением для уточнения отдельных обязательных условий и для внесения определенности во взаимоотношения сторон предстоящего конкурсного отбора. Примерами факультативных условий являются форма и порядок оформления заявления на участие в конкурсе; должностное лицо, ответственное за организацию и проведение конкурса; порядок возврата документов участникам конкурса, не прошедшим по конкурсу и другие [2].

В положении о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации не определены даты начала и окончания действия месяч-

ного срока подачи заявлений претендентом на участие в конкурсном отборе. Но во многих случаях правильное определение срока подачи заявления может иметь принципиальное значение. Данную ситуацию необходимо решать на основании статьи 14 Трудового кодекса Российской Федерации [1]. В статье оговорен срок исчисления, и на основании статьи получается, что срок подачи заявлений исчисляется со следующего дня после опубликования объявления о конкурсе, а истекает в соответствующее число следующего месяца. В случае отсутствия в течение указанного срока заявлений от возможных претендентов, конкурс считается несостоявшимся [1]. Так же положение не указывает конкретное должностное лицо, которое несет ответственность за организацию и проведение процедуры конкурса. Закрепление ответственности за должностным лицом, как правила начальником отдела кадров или ученым секретарем, должно быть отражено в локальном нормативном акте вуза или в соответствующем приказе ректора. В обязанности лица, отвечающего за организацию и проведение конкурса, входит: предоставление справочной информации претендентам о занимаемой вакантной должности, пояснить основные условия трудового договора и процедуру конкурсного отбора, а так же проверка комплектности предоставляемых документов и правильности их заполнения.

В случае несоответствия претендента квалификационным требованиям по замещению вакантной должности или нарушению срока подачи заявления об участии в конкурсе, должностное лицо, отвечающее за процедуру конкурсного отбора, имеет право отказать претенденту в приеме заявления или участии в процедуре конкурса.

Вторым этапом конкурсного отбора является формирование списка претендентов. Сущность данного этапа заключается в персональном определении соискателей, которые путем подачи заявлений изъявили желание участвовать в процедуре конкурсного отбора на вакантные должности. Конкретного перечня документов, которые прилагаются к заявлению об участии, в нормативно-правовых актах нет. Однако, согласно требованиям Трудового кодекса Российской Федерации, пакет документов состоит из: документа, который подтверждает соответствие претендента квалификационным требованиям, копии диплома о высшем образовании, списка публикаций претендента, копии дипломов подтверждающих ученую степень и звание, документ, подтверждающий отсутствие заболевания или противопоказания, которое препятствует возможности заниматься преподавательской деятельностью и справки об отсутствии уголовного преследования и судимости [1]. Далее все документы, которые поступили от претендентов, после проверки на соответствие, передаются на соответствующую кафедру. Закрепленного конкретного срока подачи документов на кафедру в положении так же нет. Данный срок необходимо определять в локальных нормативных актах высшего учебного заведения.

Третьим этапом конкурсного отбора является вынесение рекомендаций кафедрой по каждому претенденту. На решение кафедры возлагается определенное правовое значение. Кафедра выносит рекомендации по каждому конкретному претенденту и доводит их до сведения ученого совета вуза на его заседании до проведения процедуры тайного голосования. Важно отметить, что вынесение рекомендаций кафедрой не является решением об избрании кандидата, а лишь предварительное заключение. Обоснованное мотивированное заключение кафедры дает возможность членам ученого совета избрать лучшего из кандидатов на вакантную должность.

В современной практике конкурсного отбора профессорско-преподавательского состава на этапе вынесения рекомендаций кафедрой претендентам предлагается провести пробные лекции или другие учебные занятия, по итогам которых формируются итоговые заключения. Как правило, темы и объем занятий устанавливается кафедрой и претендентами совместно.

Заключительным, четвертым этапом процедуры конкурса является тайное голосование ученого совета высшего учебного заведения. Общее руководство государственным высшим учебным заведением осуществляет выборный представительный орган ученый совет, а состав, полномочия, порядок выборов и деятельности ученого совета определяются уставом вуза.

В вопросах избрания по конкурсу претендентов на преподавательскую должность решение ученого совета имеет юридически обязательную силу. Перед проведением тайного голосования до сведения членов ученого совета доводятся заключения кафедры с соответствующими рекомендациями по каждой кандидатуре. До принятия решения об избрании одного из участников конкурса на конкретную преподавательскую должность, ученый совет вуза должен квалифицированно, объективно и всесторонне оценить каждого участника. Это действие вуз выполняет путем сравнения, сопоставления каждого из участников конкурса с другими претендентами на ученом совете вуза. Успешно прошедшим конкурсный отбор считается претендент, получивший путем тайного голосо-

ния наибольшее число голосов членов ученого совета, но не менее половины голосов плюс один голос от числа принявших участие в голосовании при кворуме 2/3 списочного состава ученого совета.

В зависимости от результатов тайного голосования с претендентом либо заключается трудовой договор, либо выносится решение об отказе в заключение трудового договора. Таким образом, именно решение ученого совета является юридическим фактом, на который опирается ректор вуза при заключении трудового договора с победившим участником конкурса [2]. Исходя из всего вышесказанного, основной идеей конкурса является уравнивание шансов участников и выбор из всех одного лучшего для занятия вакантной должности. Таким образом, избрание по конкурсу является неотъемлемой частью возникновения трудовых отношений между высшим учебным заведением и преподавателем.

Саму процедуру конкурсного отбора можно представить как сложное правовое явление, состоящее из ряда юридических факторов: объявление о конкурсе, подача заявления об участии, принятие рекомендаций кафедрой и решение ученого совета.

Основными особенностями конкурсного отбора профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях являются:

- для замещения вакантной должности допускаются лица, соответствующие установленным требованиям и критериям;
- конкретный претендент для замещения вакантной должности отбирается высшим учебным заведением путем проведения тайного голосования ученым советом – выбранным органом;
- тайное голосование исключает субъективизм при принятии решения;
- ректор является организатором конкурсного отбора, но в его компетенцию не входит возможность принятия решения;
- предоставляется возможность выбора из кандидатов одного, наиболее достойного, для занятия вакантной должности.

Гарантией объективного подхода в оценке деловых качеств претендента и его соответствие занимаемой должности является четкое соблюдение процедуры конкурсного отбора профессорско-преподавательского состава. Преимущества конкурсного отбора на замещение вакантных должностей перед другими видами отбора, обеспечивает сочетание гласности и возможности отбора лучших кандидатов.

Однако сама процедура конкурсного отбора строится в каждом высшем учебном заведении индивидуально. Большинство университетов, реализуя эффективную кадровую политику по отношению к профессорско-преподавательскому составу, разрабатывают и внедряют собственные критерии отбора преподавателей. Основным способом обеспечения эффективной кадровой политики на этапе отбора профессорско-преподавательского состава является внедрение компетентностного подхода в процедуру конкурсного отбора.

Компетенции определяются, как способность применять знания, умения и практический опыт для успешной деятельности в определенной области. Подбор персонала с учетом прописанных требований к знаниям, умениям и способностям, необходимым для выполнения конкретной трудовой функции является компетентностным подходом. Модель компетенции представляет собой полный список необходимых ключевых качеств, расположенных в иерархическом порядке, для обеспечения эффективности трудовой деятельности. Профессиональную компетенцию, можно определить, как способность и готовность целесообразно действовать в соответствии с требованиями дела, методически организованно и самостоятельно решать задачи и проблемы, а также самооценивать результаты своей деятельности.

Необходимо различать понятия «компетенция» и «компетентность». Компетенция – это совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним. А компетентность – это владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности. Таким образом, компетентность относится к результатам работы, а не к самой работе. Компетентности можно рассматривать на трех уровнях:

- базовые компетентности касаются всей организации в целом, и относятся к тому, на что она должна опираться для достижения поставленной цели. Примером базовой компетентности может быть ориентация на клиента, высококачественное обслуживание, эффективное управление ресурсами и так далее.

- общие компетентности необходимы для групп сходных профессий, то есть для сотрудников схожих профессий. Они отражают аспекты работы, которые едины для этих должностей и навыки, которыми должны обладать сотрудники для успешной работы.
- специфические ролевые компетентности, которые связаны с одной конкретной ролью и определяют некоторые специфические задачи, которые важны для эффективной работы.
- Компетенции в свою очередь тоже делятся на три вида:
- стандартные компетенции – способность решать типовые для данного вида деятельности задачи;
- ключевые компетенции – способность решать инновационные для данного вида деятельности задачи;
- ведущие компетенции – способность к созданию новых видов профессиональной деятельности [3].

Модель компетенции широко применяется в различных сферах деятельности, но в большинстве случаев она применяется формально, для соответствия модным тенденциям управления. Для того, чтобы модель компетенции реально работала необходимо определить цели, под которые данная модель будет разрабатываться. Целей при разработке модели компетенции должно быть немного, они должны быть точными и четкими. После определения целей создания модели компетенции необходимо определить структуру данной модели и степень детализации компетенций [3].

В литературе описаны несколько методов разработки моделей компетенции. Одни методы дополняют друг друга, а другие методы заменяют. Рассмотрим три метода разработки модели компетенции, которые используются экспертами MOLGA Consulting.

1. Дедуктивный метод представляет собой выделение основных индикаторов при помощи интервью с первыми лицами компании. Преимуществом данного метода является возможность быстрого составления модели компетенции, а так же наиболее оптимален по качеству и цене.
2. Индуктивный метод заключается в контент-анализе интервью успешных и не успешных работников. Преимуществами являются возможность детализировать каждую компетенцию, четкое различие между успешными и неуспешными сотрудниками.
3. Метод «прямых атрибутов» основан на «мозговом штурме», где ранжируются все компетенции. Преимуществами данного метода является индивидуальный характер модели компетенции, а так же создание модели компетенции быстро и с минимальными затратами [4].

Процесс разработки модели компетенции включает в себя шесть последовательных этапов. Первый этап состоит из анализа ситуации компании и ее документов. Второй этап заключается в интервьюировании экспертной группы компании. На третьем этапе определяются компетенции необходимые для каждой должности, и выстраивается иерархия этих компетенций. Четвертый этап заключается в обсуждении моделей компетенции с руководством, при необходимости дополнение или корректировка модели компетенции и ее оформление. На пятом этапе идет окончательное согласование модели компетенции с руководством и ее утверждение. Заключительный, шестой этап, представляет собой внедрение прописанной модели компетенции.

Модель компетенции преподавателя можно представить как уникальную систему профессионально-личностных знаний, умений и качеств личности, которые объединяет гуманно-ценностное отношение к окружающим, а так же творческий подход к труду и постоянная нацеленность на личностное и профессиональное совершенствование [3].

Целями создания модели компетенции преподавателя высшего учебного заведения могут быть:

4. создание «идеального образа преподавателя», благодаря чему появятся четкие сформулированные требования к деятельности преподавателя;
5. объективный отбор претендентов на должность исключит субъективное оценочное суждения за счет прописанных критериев оценки;
6. совершенствование системы вознаграждения, благодаря чему появится возможность оценить работу кандидата и определить размер надбавок стимулирующего характера;
7. формирование групповых и индивидуальных планов развития преподавателей из-за сопоставления реальных компетенций преподавателя с желаемыми, прописанными в модели компетенции;
8. повышение имиджа университета, путем открытой демонстрации требований к преподавателям, тем самым обеспечения высокого уровня оказания образовательных услуг [4].

Компетентность преподавателя высшего учебного заведения можно сформулировать, не только как базовое образование, наличие ученой степени и звания, стажа работы, но и способность использовать и применять знания и навыки с целью повышения доходности своей деятельности. Ключевыми компетенциями преподавателя высшего образовательного учреждения можно определить: умение работать с информацией, разработка проектов и управление ими, использование эффектив-

ных профессиональных коммуникаций, постоянное стремление к самообразованию, умение рационально распределять время, умение соблюдать стандарты этики профессиональной деятельности и другие.

Таким образом, для высшего профессионального образования модель компетенции в процессе отбора профессорско-преподавательского состава позволит решить ряд стратегических задач. Ориентация на четко прописанные требования отбора позволит сделать процедуру конкурса эффективнее, тем самым обеспечивая высококвалифицированную подготовку специалистов и повышая имидж университета.

Литература.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ (ред. от 03 июля 2016 года №347-ФЗ) // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (Дата обращения: 18.02.2017).
2. Трудовой договор с работниками вузов: особенности заключения и прекращения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru> (Дата обращения: 15.02.2017).
3. Исаева Т.Е. Оценочная компетенция вузовского преподавателя: содержание и смысл // Высшее образование в России. – 2014. – № 10. – С. 106 – 112.
4. Компетентностная модель преподавателя современного ВУЗа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://moyuniver.net> (Дата обращения: 20.02.2017).
5. Печенкина Т.И., Колосова М.В., Морозов А.И., Петров Е.В. Особенности подготовки социальных работников в системе высшего профессионального образования Сибирского региона // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2014. – Т. 2. – № 4 (127). – С. 61 – 69.
6. Петров Е.В., Морозов А.И., Колосова М.В., Печенкина Т.И. Современные социальные технологии в управлении занятостью населения (на примере Томской области) // Социальная политика и социология. – 2015. – Т. 14. – № 1 (107). – С. 41 – 53.
7. Петров Е.В., Морозов А.И., Колосова М.В., Печенкина Т.И. Регулирование занятости населения на современном этапе: региональный аспект // Социально-экономические и правовые основы развития экономики: коллективная монография [под ред. И.В. Тропченко]. – Уфа: Аэтерна, 2015. – С. 89 – 103.
8. Печенкина Т.И., Колосова М.В., Морозов А.И., Петров Е.В. Проблемы подготовки социальных работников в системе высшего профессионального образования (на примере Томской области) // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2015. – Т. 14. – № 3 (130). – С. 136 – 145.
9. Печенкина Т.И., Колосова М.В., Петров Е.В., Орехова В.Т. Технологии социально-профессиональной адаптации детей-сирот в условиях среднего профессионального образования // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2016. – Т. 15. – № 2 (135). – С. 128 – 136.

**СИСТЕМА ПОДДЕРЖКИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ ПРИ ОЦЕНКЕ РИСКА НАСТУПЛЕНИЯ
БАНКРОТСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА И ПОЯВЛЕНИЯ НОВЫХ
ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИЛИ НОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ИХ МЕСТЕ, КАК РЕАКЦИИ
НА ВОЗМОЖНЫЙ КРИЗИС В УСЛОВИЯХ МОНОГОРОДА**

Е.В. Телипенко, к.т.н., доцент, А.Н. Важаев, ст. преподаватель,

Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского

Томского политехнического университета

652050, г. Юрга, ул. Ленинградская 26, тел. (38451) 777-64

E-mail: KochetkovaEV@mail.ru

По данным научных исследований число моногородов в России составляет до 46%, что обуславливает влияние ситуации в моногородах на жизнеспособность всей страны: на обороноспособность, экономическую освоенность территории, эффективность экономики, развитие науки, социально-политическую устойчивость и даже внешнюю политику. Экономика России в значительной степени представлена градообразующими предприятиями моногородов. Их вклад в ВВП страны оценивается на уровне 20-40%. В этой связи проблемы моногородов становятся общегосударственными и оказывают заметное влияние на многие факторы в стране.