

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ерёмкина А. П. Анализ понятия «качество образования» в системе подготовки педагогических кадров // Апробация. 2016. № 2. С. 77–79.
2. Дрешер Ю. Н. Как оценить качество подготовки специалистов // Образовательные технологии. 2014. № 2. С. 80–91.
3. Гуртовенко И. Ю. Теоретический анализ понятия «профессиональная готовность» // Социосфера. 2011. № 4. С. 73–77.
4. Шанц Е. А. Профессиональная подготовка студентов вуза как целостная педагогическая система // Теория и практика образования в современном мире: материалы междунар. науч. конф. СПб. : Реноме, 2012. С. 383–386.
5. Пискунова Е. В. Актуализация проблемы преемственности образовательных и профессиональных стандартов в сфере образования // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2015. № 174. С. 109–116.
6. Пилипчевская Н. В., Зырянова Е. В. Ценностно-смысловые ориентации будущих менеджеров в образовании [Электронный ресурс] // Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 53–7. С. 161–167 / НЭБ «Elibrary.ru». URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27385227> (дата обращения: 20.07.2017).
7. Кирьякова А. В., Бероева Е. А. Ценностные аспекты развития профессиональной компетентности специалиста в системе дополнительного профессионального образования // Вестник Оренбургского государственного университета. 2016. № 3. С. 14–19.

REFERENCES

1. Eremina A. P. Analysis of the concept of «quality of education» in the system of teacher training // Approbation. 2016. No. 2. P. 77–79.
2. Dresher Yu. N. How to evaluate the quality of specialists training // Educational Technologies. 2014. No. 2. P. 80–91.
3. Gurtovenko I. Yu. Theoretical analysis of the concept of «professional readiness» // Sociosphere. 2011. No. 4. P. 73–77.
4. Shants E. A. Professional training of university students as an integral pedagogical system // Theory and practice of education in the modern world: materials of the international. Sci. Conf. SPb. : Renome, 2012. P. 383–386.
5. Piskunova E. V. Actualization of the problem of continuity of educational and professional standards in the sphere of education // Materials of the Russian State Pedagogical University named after A. I. Herzen. 2015. No. 174. P. 109–116.
6. Pilipchevskaya N. V., Zyryanova E. V. Value-semantic orientations of future managers in education [Electronic resource] // Problems of modern pedagogical education. 2016. No. 53–7. P. 161–167 / Scientific electronic library «Elibrary.ru». URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27385227> (date of viewing: 20.07.2017).
7. Kiriakova A. V., Beroeva E. A. Value aspects of development of the specialist professional competence in the system of additional vocational education // Bulletin of the Orenburg State University. 2016. No. 3. P. 14–19.

Как цитировать статью: Ерёмкина А. П. Критерии и показатели качества подготовки будущего менеджера (по направлению «Педагогическое образование») // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2017. № 3 (40). С. 187–191.

For citation: Eremina A. P. Criteria and indicators of quality of the future manager's training (in the course of «Pedagogical education») // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2017. No. 3 (40). P. 187–191.

УДК 331-051
ББК 74.58:88.411.9

Dobroselskiy Vladimir Vladimirovich,
postgraduate student of Humanitarian and Pedagogical
Academy (Branch)
of V. I. Vernadsky Crimean
Federal University,
Yalta,
e-mail: VVDobroselskiy@yandex.ua

Добросельский Владимир Владимирович,
аспирант Гуманитарно-педагогической
академии (филиала)
Крымского федерального университета
им. В. И. Вернадского,
г. Ялта,
e-mail: VVDobroselskiy@yandex.ua

СТАНДАРТ И НОРМАТИВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

STANDARD AND REGULATORY PROPERTIES OF THE FUTURE MANAGERS PERSONALITY IN THE RUSSIAN FEDERATION

13.00.08 – Теория и методика профессионального образования
13.00.08 – Theory and methodology of professional education

В статье проведен анализ организационной документации, национальных стандартов, требований образовательных организаций и рынка труда касательно структуры личности менеджера. Выделены психологические особенности труда менеджера в соответствии с занима-

емой должностью в организационной иерархии и охарактеризованы психологические роли менеджеров различных сфер деятельности и уровней управления. Описан наиболее часто встречающийся набор черт и требований к личностно-деловым качествам практикующих менеджеров.

Особое внимание уделено изучению профессионально-психологической структуре личности менеджеров сферы услуг. Автором данной статьи определены профессионально-психологические стандарты и нормативные свойства деятельности менеджеров в организациях Российской Федерации.

The article analyzes the organizational documents, national standards, requirements of educational institutions and the labor market with regards to the manager's personality. In addition, the article highlights the psychological characteristics of the manager's work in accordance with the position held in the organizational hierarchy and analyzes the psychological roles of managers in various spheres of activity and levels of government. The most common set of features is described, such as requirements for personality and business features of a practicing manager. Particular attention is paid to the psychological and occupational structure of the manager's personality in the service sector. The author of this article determines the professional-psychological properties and regulatory properties of managers in organizations of the Russian Federation.

Ключевые слова: личность, стандартизация, шаблон, менеджер, профессиональное поведение, психология профессиональной деятельности, нормативное поведение, менеджеры Российской Федерации, деятельность будущего менеджера, профессионально-психологические свойства.

Keywords: personality, standardization, pattern, manager, professional conduct, psychology of professional activity, regulatory behavior; managers of the Russian Federation, activity of future manager; professional and psychological properties.

Введение

Во многих научных публикациях [1; 2; 3] присутствует описание характеристик практикующего менеджера, список профессионально-психологических особенностей, характерных эффективному менеджеру. Однако во многих изданиях существует разрозненный набор данных характеристик, часть данных характеристик повторяется, тем самым определяя тенденцию к определению универсальных особенностей поведения менеджера. Таким образом, на сегодняшний день существуют предпосылки стандартизации личности менеджера, очерчивая ее рядом поведенческих особенностей, но и в то же время отсутствуют четкие требования к личности менеджера из-за разрозненности взглядов разных авторов. В связи с разрозненностью точек зрения на личность менеджера сегодня отсутствует четкое описание необходимых характеристик менеджеров различных уровней управления и сфер деятельности. В законодательном пространстве Российской Федерации существует множество стандартов, определяющих психографическую особенность труда менеджера. Так, приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [4; 5; 6; 7; 8] определены нормы деятельности руководителя, менеджера, в том числе и соблюдение поведенческих особенностей в практике управления организацией. В Федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования по направлению подготовки «Менеджмент» (уровень бакалавриата, стандарты третьего поколения) [9] описаны требования к особенностям профессиональной деятельности, наличию необходимых свойств эффективного менеджера.

Актуальность данного исследования состоит в том, что в научном пространстве Российской Федерации отсутствуют публикации, посвященные четкому определению необходимых

психологических свойств современных российских менеджеров, анализ которых основан на стандартах, нормативах и требованиях современного рынка труда Российской Федерации. Нет публикаций теоретиков и практиков менеджмента, которые позволят выделить формально необходимые личностно-деловые качества, определение которых позволит устранить ошибку предъявления размытых или ложных требований со стороны работодателей к практикующим менеджерам, снизить сопутствующие риски появления конфликтов на данной почве.

Цель статьи — определить профессионально-психологические стандарты и нормативные свойства деятельности менеджеров в организациях Российской Федерации.

В соответствии с целью основными **задачами** данного исследования являются:

- определение профессионально-психологических свойств деятельности менеджеров в соответствии с профессиональными и образовательными стандартами [10; 4; 5; 6; 7; 8; 9] управленческого труда (в различных сферах деятельности — необходимо для определения ряда свойств менеджеров, которые относятся к требованиям Министерства труда и социальной защиты, Министерства образования и науки Российской Федерации, Национального стандарта Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 9001-2015);

- определение особенностей профессиональной деятельности менеджеров в соответствии с занимаемой должностью в организационной иерархии и сферой деятельности (необходимо для определения особенностей психологических свойств менеджеров в зависимости от положения в организационной иерархии);

- определение общих психологических особенностей деятельности менеджеров вне зависимости от сферы управления и занимаемой должности в организации (необходимо для определения особенностей психологических свойств менеджеров вне зависимости от сферы управления и положения в организационной иерархии);

- обобщение нормативных и стандартизированных особенностей управленческого труда (профессиональных свойств, знаний и умений), которые должны быть присущи всем эффективным менеджерам Российской Федерации.

К основным **методам** данного исследования относится изучение управленческой практики и сопутствующей нормативной документации (стандартов) ГОСТ Р ИСО 9001-2015 [10], Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [4; 5; 6; 7; 8], Министерства образования и науки Российской Федерации [9], труды отечественных и зарубежных авторов [1; 2; 3], определяющих нормативные, профессиональные и психологические особенности содержания труда менеджера Российской Федерации.

Научная новизна данного исследования заключается в том, что впервые проведен полноценный анализ стандартизированных и нормативных свойств личности будущего российского менеджера, тех норм, которых он должен придерживаться в профессиональной деятельности. Результаты данного исследования должны лечь в основу решения проблемы разрозненности точек зрения касательно стандартизированных и нормативных особенностей личности будущего менеджера и особенностей его практической деятельности. В данном исследовании впервые определены формализованные психологические свойства менеджера в соответствии с нормативной документацией и стандартами Российской Федерации, которые являются регламентирующей основой управленческого труда, а также основополагающими исследованиями в области психологии личности менеджера.

Теоретико-методологические подходы

Теоретической базой данного исследования составляют идеи, концепции и теории, выдвинутые в ряде публикаций и нормативных документах:

— основополагающие исследования в области психологии менеджмента;

— нормативные документы и стандарты в области деятельности руководителей различных сфер деятельности.

Методологическую основу исследования составляют следующие подходы: системный, который позволяет рассматривать профессиональную деятельность работников управленческой сферы как целостное системное, экономическое явление; деятельностный, который направлен на рассмотрение деятельности менеджера, осознание различных сторон управленческого труда; личностный, который направлен на рассмотрение личности менеджера как продукта общественно-трудового развития.

Результаты

Современная внутренняя среда организаций различных форм собственности и сфер деятельности выдвигает ряд требований к менеджерам различных уровней управления, которые сводятся к соблюдению организационных норм и правил определенного поведения при осуществлении трудовой деятельности.

В исследовании использованы различные источники [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10], определяющие содержание труда практикующих менеджеров, определяющие требования к менеджерам различных уровней и сфер управления. Среди нормативных документов [4; 5; 6; 7; 8; 9], определяющих требования к деятельности менеджера, необходимо выделить: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской

Федерации от 07 мая 2015 г. № 282н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель/управляющий гостиничного комплекса/сети гостиниц» [4]; Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07 мая 2015 г. № 281н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель предприятия питания» [5]; Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 октября 2014 г. № 716н «Об утверждении профессионального стандарта «Менеджер по информационным технологиям» [6]; Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2015 № 798н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта» [7]; Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.11.2013 № 678н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации социального обслуживания» (Зарегистрировано в Минюсте России 31.12.2013 № 30970) [8]; Приказ Минобрнауки России от 12.01.2016 № 7 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)» [9], а также национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества [10], в котором также описываются качества менеджера как элементы эффективности деятельности организации.

В табл. 1 описаны основные профессионально-психологические свойства личности менеджера, выраженные в приказах Министерства труда и социальной защиты, приказах Минобрнауки, стандарте ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества, в соответствии со сферой деятельности/занимаемой должностью.

Таблица 1

Профессионально-психологическая структура менеджеров различных сфер деятельности

№	Сфера деятельности	Профессионально-психологические свойства	Стандарт
1.	Топ-менеджмент (вне зависимости от сферы деятельности)	Топ-менеджмент должен демонстрировать свое лидерство и приверженность управлению качеством (непосредственно системе менеджмента качества), приверженность потребителям	ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества [10]
2.	Менеджмент гостиничного дела	Инструктаж и координация деятельности работников; управление конфликтными ситуациями; осуществление стимулирования и мотивации труда подчиненных; владение навыками межличностного и делового общения	Приказ «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель/управляющий гостиничного комплекса/сети гостиниц» [4]
3.	Менеджмент организации сферы питания и ресторанного бизнеса	Управление конфликтными ситуациями в коллективе; стимулирование персонала и повышение мотивации; владение навыками делового общения, проведения собраний и совещаний трудового коллектива службы (межличностное и деловое общение, переговоры, конфликтология малой группы)	Приказ «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель предприятия питания» [5]
4.	Менеджер по информационным технологиям	Лидерские качества; организационные и коммуникационные способности; аналитические способности; мотивация и обучение персонала (с созданием условий для дальнейшего развития персонала)	Приказ «Об утверждении профессионального стандарта «Менеджер по информационным технологиям» [6]
5.	Менеджмент спортивной деятельности	Соблюдение этических норм в области спорта	Приказ «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта» [7]
6.	Менеджер организации социального обслуживания	Соблюдение требований кодекса этики социального работника; владение навыками публичных выступлений; консультирование клиентов	Приказ «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации социального обслуживания» [8]
7.	Менеджмент первого и второго звена (администрирование)	Способность к коммуникации в устной и письменной формах; деловое общение и публичные выступления, переговоры, совещания, деловая переписка, электронные коммуникации; разрешение конфликтных ситуаций при проектировании коммуникационных процессов; способность работать в коллективе и толерантно воспринимать национальные, религиозные, социальные и культурные отличия; самоорганизация и самообразование; способность принимать решения; владение навыками мотивации и лидерства; способность поддерживать связи с деловыми партнерами	Приказ «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)» [9]

Стандарты серии ГОСТ Р ИСО 9001-2015 направлены на область управления качеством, ориентированы на качество как основную цель деятельности организации. Согласно трудам У. Э. Деминга, Д. Джурана, Ф. Кросби, К. Исикавы и практике периода «японского экономического чуда», полученной в 1960–1980 годах японскими корпорациями, необходима ориентация на повышение качества во всех процессах и в системе в целом. Одним из неотъемлемых элементов ориентации организации на повышение качества является лидерство руководства. Лидерство — фундаментальная основа менеджера в его психологической деятельности. Мотивация работников, устранение конфликтных ситуаций, управление коммуникативными процессами, осуществление делового общения в рамках различных коммуникативных явлений (совещание, деловая переписка, презентация, межличностное общение и т. д.) — под качеством деятельности менеджера в данных процессах лежит его лидерство.

Анализ стандартов Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [4; 5; 6; 7; 8] касательно деятельности менеджеров различных сфер деятельности отражает основные требования к профессиональной деятельности менеджеров, в которые входят и определенные функциональные свойства. Исходя из анализа профессионально-психологической структуры личностей менеджеров различных сфер деятельности

в соответствии со стандартами Российской Федерации, можно сделать вывод, что основными функциональными свойствами менеджеров всех уровней управления являются лидерство и мотивация коллектива, знание групповой динамики и принципов командообразования группы подчиненных, способность осуществлять деловую коммуникацию, соблюдение этических норм (в частности, толерантность выступает как основное требование соблюдения деловой этики).

В зависимости от разделения управленческого труда по ответственности и спектру деятельности труд менеджеров делится (по вертикали) на три уровня: топ-менеджеры (руководители высшего звена), мидл-менеджеры (руководители среднего звена), менеджеры первой ступени управления (менеджеры первого звена). В основном данный тип иерархии характерен для большинства организаций, функционирующих в Российской Федерации. В связи с тем, что организационная иерархия определена должностью менеджера, подкрепленной нормативными документами и соответствием занимаемой должности, менеджер выполняет определенные функции, характерные для занимаемого уровня в организации. Ряд функциональных особенностей, в зависимости от положения, занимаемого в организационной иерархии, и соответствующие типы деятельности по отношению к организации, отображены в табл. 2.

Таблица 2

Функционально-деятельностные особенности работы менеджера в соответствии с положением в организационной иерархии

Уровень иерархии	Функциональные особенности занимаемого уровня в организации	Основная деятельность по отношению к внутренней и внешней среде организации
Топ-менеджмент (менеджеры высшего звена). Директор организации, заместитель директора	Формирование стратегических планов, формулирование целей, управление организацией в соответствии с условиями внешней среды	Представление организации во внешней среде, взаимодействие со СМИ, публичные коммуникации. Выполнение элементов деятельности дипломата, журналиста и оратора
Мидл-менеджмент (менеджеры среднего звена). Руководитель подразделения, начальник цеха	Осуществление политики организации, сформированной топ-менеджментом. Управление и координация внутри организации, согласование форм деятельности, определение затрат ресурсов и усилий	Взаимодействие с другими менеджерами, публичные выступления внутри организации
Менеджеры первой ступени (менеджеры первого звена). Начальник участка, руководитель отдела	Осуществление ежедневных операций для эффективной работы, целью которой является постоянное (без срывов) оказание услуг или производство продукции. Частый переход от одной задачи к другой	Взаимодействие с большим количеством исполнителей (работников неуправленческой сферы), контроль деятельности

Руководители первого звена (менеджеры первой ступени) находятся непосредственно над исполнителями (работниками неуправленческой сферы). Задачей менеджеров первого звена является контроль над деятельностью исполнителей, осуществлением производственных заданий, направленных на выполнение работ в целях постоянного (без срывов) оказания услуг или производства продукции. Менеджеры первого звена подчиняются непосредственно менеджерам среднего звена.

Менеджеры первого звена — это самая распространенная группа руководителей. Стоит заметить, что это и самая молодая группа, так как практически все руководители начинают с должности менеджера первого звена. Деятельность таких руководителей характеризуется частыми сменами задач, которые в основном носят

кратковременный характер. Еще одной особенностью является коммуникация. Большую половину своего времени менеджеры первого звена затрачивают на деловое общение. В основном это коммуникация с подчиненными, меньшую долю времени занимает общение с другими менеджерами, и наименьший временной промежуток занимает общение с вышестоящим начальством.

Деятельность менеджеров среднего звена (мидл-менеджеры) направлена на контроль и координацию нижестоящих менеджеров, анализ данных показателей труда. Как правило, они исполняют роль информационного центра, передающего информацию между руководителями высшего звена (топ-менеджеры) и руководителями первого звена. Менеджеры среднего звена проводят до 90 % времени в коммуникации. Устное взаимодействие — одна

из основных форм деятельности руководителей данного уровня. Они подчиняются непосредственно менеджерам высшего звена и воплощают сформированную ими политику организации.

Руководители высшего звена (топ-менеджеры) занимаются формированием стратегических планов организации, формулированием целей организации, ориентацией на управление в соответствии с изменчивыми условиями внешней среды. У менеджеров высшего звена отсутствуют четкие рамки завершенности работы. В отличие от исполнителей, которые имеют определенную норму выработки, менеджеры высшего звена не могут быть до конца уверенными в завершенности своей работы.

Исходя из данных табл. 2, а также опираясь на ряд стандартов [10; 4; 5; 6; 7; 8; 9], основными личностно-деловыми качествами, присущими менеджерам различных уровней управления, являются лидерство, коммуникативная компетентность, соблюдение этики (как уже было описано выше — толерантность выступает как основное требование соблюдения деловой этики). Также основным требованием к менеджерам является активность в профессиональной деятельности. Тем более это связано с тем, что выполнение основных функций соотносится с психологической деятельностью, так как профессия менеджера входит в гуманитарную область и тем самым подтверждает ее тесную связь с человеческим фактором.

На основе ряда исследований [1; 2; 3] для правильного структурирования профессиональной деятельности менеджера была использована ролевая структура деятельности по Г. Минтцбергу. Так, в табл. 3 представлены десять основных психологических ролей менеджеров.

Таблица 3

Психологические роли в профессиональной деятельности менеджера

Категория	Роль	Описание роли
Информационная	Наблюдатель	Поиск информации
	Проводник	Распределение информации
	Оратор	Передача деловой информации, публичные коммуникации
Межличностная	Глава	Организация и проведение мероприятий
	Лидер	Мотивация подчиненных
	Связующее звено	Поддержание коммуникативных процессов внутри и вне организации
Принятие решений	Предприниматель	Инициация новых идей
	Пожарный	Управление конфликтами
	Распределитель ресурсов	Распределение и использование ресурсов
	Участник переговоров	Коммуникативная компетентность в деловых переговорах

Вся структура психологической деятельности менеджера заключается в способности менеджера в определенных случаях выполнять соответствующие данной ситуации роли.

Информационная категория связана с коммуникативной компетентностью менеджера, способностью менеджера выполнять роль информационного центра, то есть выполнять функции по сбору, сохранению, передаче информации. Информационная категория описывает постоянное прохождение информации через должность менеджера.

Межличностная категория связана с процессами формальной власти и неформального лидерства менеджера. Основываясь на лидерстве менеджера, актуализируются мотивационные процессы в коллективе. Также лидерство менеджера связано с его активностью, способностью работать с повышенной интенсивностью.

Категория *«принятие решений»* связана с использованием имеющихся ресурсов, инициацией организационных изменений, ориентацией на качество организационной системы, а также осуществлением переговоров с другими сторонами и принятием соответствующих решений в данном процессе.

Согласно данным табл. 3, так или иначе, менеджеры различных уровней управления играют в определенных профессиональных ситуациях определенную психологическую роль. Ряд вышеуказанных ролей косвенно или же напрямую связаны с коммуникативной компетентностью менеджера, а именно: все роли информационной категории; все межличностные роли; и роли «пожарный», «участник переговоров». По поводу остальных ролей менеджера («предприниматель», «распределитель ресурсов») можно сказать, что они косвенно связаны с коммуникативной компетентностью. Межличностная роль «лидер» является обязательной для всех типов менеджеров, во многом это объясняется функциональной особенностью роли, связанной с мотивацией подчиненных (неотъемлемой функцией менеджера).

Вывод

На основе анализа организационной документации, национальных стандартов и нормативов, требований образовательных организаций и рынка труда касательно структуры личности менеджера определены основные формализованные особенности управленческого труда в Российской Федерации. Данные особенности сводятся к тому, что в профессиональной деятельности будущий менеджер обязан позиционировать и утвердить себя в качестве лидера коллектива, коммуникативно компетентного работника, толерантно относящегося к явлениям организационной действительности. Ряд данных особенностей управленческого труда является важнейшим и необходимым требованием к менеджерам абсолютно любых уровней управления и сфер деятельности. Данные психологические свойства, выявленные на основе системного анализа, теории и практики менеджмента, нормативной документации и стандартов Российской Федерации, обеспечивают отсутствие разрозненных взглядов к формально очерченным личностно-деловым качествам практикующих менеджеров. Выявленные особенности позволяют снизить ошибки к предъявлению требований работодателей к практикующим менеджерам, снизить риски появления конфликтов в связи с размытостью данных требований к личности практикующего менеджера.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Казанцев А. К., Кабаков В. С., Николаенко А. А., Пужаев А. В., Серова А. Х. Общий менеджмент. Дайджест учебного курса : учебное пособие / под ред. А. К. Казанцева. М. : ИНФРА-М, 1999. 252 с.
2. Mintzberg H. Analysis from Observation // Management Science. 1971. No. 18. P. B97–B110.
3. Mintzberg H. The Nature of Managerial Work. New York : Harper & Row, 1973. P. 92–93.
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07 мая 2015 г. № 282н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель/управляющий гостиничного комплекса/сети гостиниц» [Электронный ресурс] // СПС «Гарант». URL: <http://base.garant.ru/71053822/#friends> (дата обращения: 29.06.17).
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 07 мая 2015 г. № 281н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель предприятия питания» [Электронный ресурс] // СПС «Гарант». URL: <http://base.garant.ru/71064520/> (дата обращения: 29.06.17).
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 октября 2014 г. № 716н «Об утверждении профессионального стандарта «Менеджер по информационным технологиям» [Электронный ресурс] // СПС «Гарант». URL: <http://base.garant.ru/70800838/> (дата обращения: 29.06.17).
7. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2015 № 798н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта» [Электронный ресурс] // СПС «Гарант». URL: <http://base.garant.ru/71249184/> (дата обращения: 29.06.17).
8. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.11.2013 № 678н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации социального обслуживания» [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=158458#0> (дата обращения: 04.02.2016).
9. Приказ Минобрнауки России от 12.01.2016 № 7 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)» [Электронный ресурс] // СПС «Гарант». URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71228466/> (дата обращения: 29.06.17).
10. ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества. Требования. Введ. 2015-11-01. М. : Стандартиформ, 2015. 24 с.

REFERENCES

1. Kazantsev A. K., Kabakov V. S., Nikolaenko A. A., Puzhaev A. V., Serova A. Kh. General management. Digest of the training course : textbook / ed. by A. K. Kazantsev. M. : INFRA-M, 1999. 252 p.
2. Mintzberg H. Analysis from Observation // Management Science. 1971. No. 18. P. B97–B110.
3. Mintzberg H. The Nature of Managerial Work. New York: Harper & Row, 1973. P. 92–93.
4. Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated May 7, 2015, No. 282n «On Approval of the Professional Standard «Head/Manager of the Hotel Complex/Hotel Network» [Electronic resource] // RLS «Garant». URL: <http://base.garant.ru/71053822/#friends> (date of viewing: 29.06.17).
5. Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated May 7, 2015, No. 281n «On approval of the professional standard «Head of the food company» [Electronic resource] // RLS «Garant». URL: <http://base.garant.ru/71064520/> (date of viewing: 29.06.17).
6. Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated October 11, 2014 No. 716n «On approval of the professional standard «Information Technology Manager» [Electronic resource] // RLS «Garant». URL: <http://base.garant.ru/70800838/> (date of viewing: 29.06.17).
7. Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated 29.10.2015 No.798n «On the approval of the professional standard «Head of the organization (division of the organization) carrying out activities in the field of physical culture and sports» [Electronic resource] // RLS «Garant». URL: <http://base.garant.ru/71249184/> (date of viewing: 29.06.17).
8. Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated November 18, 2013 No. 678n «On approval of the professional standard «Head of the Social Services Organization» [Electronic resource] // RLS «Consultant-Plus». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=158458#0> (date of viewing: 04.02.2016).
9. Order of the Ministry of Education and Science of Russia dated 12.01.2016 No. 7 «On approval of the federal state educational standard of higher education in the field of training 38.03.02 Management (bachelor’s level)» [Electronic resource] // RLS «Garant». URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71228466/> (date of viewing: 29.06.17).
10. GOST R ISO 9001-2015 Quality management systems. Requirements. Introduced 2015-11-01. M. : Standartinform, 2015. 24 p.

Как цитировать статью: Добросельский В. В. Стандарт и нормативные особенности личности будущих менеджеров в Российской Федерации // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2017. № 3 (40). С. 191–196.

For citation: Dobroselskiy V. V. Standard and regulatory properties of the future managers personality in the Russian Federation // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2017. No. 3 (40). P. 191–196.