13. Седова, Э.М. Место миокардиального цитопротектора предуктала МВ в лечении хронической сердечной недостаточности у женщин в перименопаузе / Э.М. Седова // Вестник Волгоградского государственного медицинского университета. – 2008. – №1. – С.34-35.

14. Седова, Э.М. Экспериментально-клиническое обоснование применения предуктала МВ и дибикора у больных женщин хронической сердечной недостаточностью в перименопаузе / Э.М. Седова // Диссертация на соискание ученой степени кандидата медицинских наук.-ГОУВПО «Волгоградский государственный медицинский университет», Волгоград. – 2008.

15. Сулейманов, С.Ш. Инструкции по применению лекарственных препаратов: закон новый, проблемы прежние / С.Ш. Сулейманов, Я.А. Шамина // Проблемы стандартизации в здравоохранении. – 2011.- №11-12.- С.13-16.

16. Фармакологическая активность новых веществ и препаратов в эксперименте / А.В. Арльт [и др.] // Internationa Journal on Immunorehabilitation. – 2009. – Т.11.– №1.– С. 142.

17. Фармакологическое исследование влияния когитума на моделированную патологию желудка крыс / И.А. Савенко [и др.]// Биомедицина.–2010.– Т. 1.– №5.– С. 123-125.

18. Целенаправленный поиск и фармакологическая активность ГАМК- позитивных соединений / И.П. Кодониди, А.В. Арльт, Э.Т. Оганесян, М.Н. Ивашев // Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования «Пятигорская гос. фармацевтическая акад. Федерального агентства по здравоохранению и социальному развитию», Кафедры органической химии и фармакологии. Пятигорск, 2011.

19. Циколия, Э.М. Клиническая фармакология линекса / Э.М. Циколия // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. –2013. –№8-3. – С. 106 – 107.

Экономические науки

СОЦИАЛЬНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ РЕШЕНИЯ АКТУАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ КОНСАЛТИНГА ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

[1,2]Назаренко М.А., [2]Маркова И.А., [2]Левина А.О., [2]Эрдни-Горяева О.В., [2]Карпунькина С.В.

[1]ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики», филиал МГТУ МИРЭА в г. Дубне, Дубна, e-mail: mirea.dubna@mail.ru;
[2]ГБОУ ВО МО «Международный университет природы, общества и человека «Дубна», Дубна

Развитие консалтинговых услуг в России начиналось еще в восьмидесятых годах, когда у организаций появился спрос на данный вид деятельности в связи с намечавшимся переходом к рынку. Появилась возможность развить консалтинговый бизнес, который подкреплялся созданием новых законов страны различным формам предпринимательской деятельности [12].

Сегодня успех организации напрямую зависит от эффективности применяемых ею методов экономического управления [5]. Эффект значительно повышается, если организация привлекает консалтинговые услуги, поскольку профессионально-подготовленные консультанты напрямую воздействуют на принятие важных управленческих решений [9].

Консалтинг – это деятельность по консультированию руководителей [8]. Целью консалтинговых услуг является помощь управляющей системе в достижении поставленных целей. Говоря иначе, консалтинг – это управленческое консультирование по широкому кругу вопросов в различных сферах деятельности: финансовой, технологической, политической, юридической, экспертной, инвестиционной, управленческой, экономической и многих других. Привлекаются внешние консультанты для решения той или иной проблемы [14].

С помощью хорошо организованного кадрового консалтинга на предприятии можно решить много социально-экономических проблем [13]. Любая организация на любом этапе развития и существования может переживать кризис. Ситуацию на данном этапе можно улучшить, используя новые источники эффективности в стратегической работе, благодаря созданию новых конкурентных преимуществ или более сложной мотивации персонала [4]. Как правило, управляющие компаниями не способны делать это надлежащим образом, в связи с чем они вынуждены обращаться к консалтинговым фирмам [16].

Кадровый консалтинг позволяет наладить следующую работу в фирме [17]:

1. Общее построение организации.
2. Внутрифирменные отношения.
3. Уровень управленческих решений.

Консалтинговая деятельность вырабатывает практические рекомендации, позволяя реализовать основные направления ее деятельности [7]. Несмотря на положительный эффект кадрового консалтинга, существуют сложности, с которыми сталкиваются консультанты в процессе оказания услуг своим клиентам [11].

Рассмотрим наиболее часто встречающиеся проблемы, с которыми сталкиваются консалтинговые консультанты [18]:

1 Непонимание между управляющими и консультантом [2]. Некоторые управляющие не понимают смысла обращения к сторонним людям, когда те не работают в их фирме и не владеют всей информацией.

2. Сохранность конфиденциальности. Управляющие сомневаются в сохранении конфиденциальности информации перед государственными органами или конкурентами.

3. Некомпетентность консультантов [3]. Некоторые фирмы работают сразу по нескольким направлениям деятельности, и зачастую консультанты не владеют полным набором знаний и отказываются сотрудничать с другими профессионалами. Возникает препятствие в сотрудничестве, в связи с неумением консультантов решать разносторонние вопросы.

4. Неопытность консультантов. Зачастую специалисты по кадровому консалтингу не имеют опыта в сфере деятельности той или иной фирмы, что ограничивает возможность сотрудничать с любой фирмой [6].

5. Возрастные ограничения [11]. К молодому консультанту редко обратится человек старше его.

6. Неисполнительность консультантов [15]. Некоторые консультанты нарушают сроки и условия исполнения поставленной задачи, что сказывается негативно на репутации консультанта, и в дальнейшем он будет испытывать сложности в сотрудничестве со многими фирмами.

7. Риск неправильного консультирования. Консультант не несет ответственности в предлагаемых им решениях, поэтому некоторые руководители настороженно относятся к сотрудничеству с консалтинговыми фирмами, рискуя принять неправильное решение [4].

Для того, чтобы избежать вышеизложенных проблем, существуют институты управления, которые объясняют руководителям фирм сущность и преимущества кадрового консалтинга и показывают работу на практике. Они предоставляют результаты уже проведенной работы того или иного консультанта, помогая добиться расположения руководителей к данной сфере услуг [10].

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что высокой социальной значимости непрерывного комплексного консультирования, как инновационного метода, применяемого и специалистами кадрового консалтинга, и институтами управления, включающие решение любого уровня вопросов в сфере деятельности обращающийся организации, а не предоставление отдельных консультационных услуг.

Список литературы

1. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4. – С. 174–175.

2. Иванов А.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Качество трудовой жизни и возможности использования системы менеджмента качества в сельскохозяйственной отрасли // Современные наукоёмкие технологии – 2013. – № 1. – С. 124–125.

3. Назаренко М.А. Использование кадрового аудита для развития компании в современных условиях // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 6. – С. 151–152.

4. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // Интеграл – 2012. – № 5. – С. 122–123.

5. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // Успехи современного естествознания – 2013. – № 6. – С. 160.

6. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Напеденина А.Ю., Николаева Л.А., Петров В.А. Использование кадрового аудита для развития компании в современных условиях // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 6. – С. 151.

7. Назаренко М.А., Горькова И.А., Алябьева Т.А., Оценка кадрового потенциала организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 2, Т. 15. – С. 63–69.

8. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Котенцов А.Ю. Организационная культура в системе управления персоналом // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7. – С. 191–192.

9. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Котенцов А.Ю., Духнина Л.С. и др. Организационная культура в системе управления персоналом // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2014. – № 4. – С. 178–179.

10. Назаренко М.А., Котенцов А.Ю. Анализ организационных структур современных предприятий // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2014. – № 5 (часть 2). – С. 143–146.

11. Назаренко М.А., Котенцов А.Ю., Аверьянов Е.А. Кадровый аудит в системе управления персоналом // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2014. – № 7. – С. 138–139.

12. Назаренко М.А., Котенцов А.Ю., Аверьянов Е.А. Разработка и внедрение политики отбора конкурентно-способного персонала // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2014. – № 7. – С. 139–140.

13. Назаренко М.А., Никонов Э.Г., Самохвалова А.Р. Анализ морально-психологического климата и состояние организационной культуры // Современные наукоёмкие технологии – 2014. – № 8. – С. 78–79.

14. Назаренко М.А., Омельяненко М.Н., Самохвалова А.Р. Разработка и внедрение политики обучения персонала // Международный журнал экспериментального образования – 2014. – № 8–1. – С. 115–116.

15. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания – 2013. – № 4. – С. 171.

16. Самохвалова А.Р., Дзюба С.Ф., Ковалева Е.В., Назаренко М.А., Проектирование кадровой политики и критерии ее эффективности // Успехи современного естествознания – 2014. – № 1. – С. 85–86.

17. Тукачева А.Б., Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Развитие ключевой компетенции как основа повышения эффективности управления персоналом организации // Проблемы региональной экономики – 2013. – № 21. – С. 42–47.

18. Тукачёва А.Б., Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Горшкова Е.С. и др. Связь степени развития организационной культуры и экономической эффективности организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2014. – № 3 часть 1). – С. 102–104.

Юридические науки

ФОРМАЛЬНАЯ ЛОГИКА ДЛЯ ЮРИСТОВ

Уразова Э.Н., Белявская Л.Н.

Российский Университет Дружбы народов, Москва; Саратовская государственная юридическая академия, Астраханский филиал, Астрахань, e-mail: loginovpv77@mail.ru

«Логика – необходимый инструмент, освобождающий от лишних, ненужных запоминаний, помогающий найти в массе информации то ценное, что нужно человеку, – писал известный физиолог академик Н.К. Анохин. – Она нужна любому специалисту, будь он математик, медик, биолог». Но особенно логика важна юристу.

Мыслить логично – это значит мыслить точно и последовательно, не допускать противоречий в своих рассуждениях, уметь вскрывать логические ошибки. Эти качества мышления имеют большое значение в любой области научной и практической деятельности, в том числе и в работе юриста, требующей точности мышления, обоснованности выводов [2]. Непоследовательные и противоречивые рассуждения затрудняют выявление дела, а в некоторых случаях могут явиться причиной судебной ошибки.

На занятиях по логике, философии мы обнаруживаем, что труды Аристотеля изучал Абу-Бишр Матта (10 в.). Он преподавал логику. С его слов Аль-Фараби (9-10 вв.) написал комментарии в 7 томах. И если бы не обучение у Абу-Бишр, то многие абстрактные идеи, термины не могли быть переданы в понятном виде [1]. Без формальной логики Аристотеля понимание юридической науки в наши дни было бы затруднительным.

Знание логики может оказать существенную помощь в осуществлении служебных обязанностей. Обозначим, какие преимущества дает знание логики: логически стройную, хорошо аргументированную речь, построение судебной версии, опровержение доводов оппонентов, вскрытие противоречий в показаниях потерпевших, свидетелей, обвиняемого.

Список литературы

1. Таранов, П. С. Мудрость трех тысячелетий / П.С. Таранов. – М.: Изд-во АСТ, 1997. – 340 с.

2. Закон РФ «Об образовании» от 10.07.1992 № 3266-1 (в редакции ФЗ от 25 июня 2002 г. № 73-ФЗ). Ст. 7.