ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В ВЫСШЕЙ СТРОИТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ

УДК 378.6

DOI: 10.22227/1997-0935.2017.5.586-591

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ У СТУДЕНТА — ВАЖНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Л.В. Власенко

Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет (НИУ МГСУ), 129337, г. Москва, Ярославское шоссе, д. 26

АННОТАЦИЯ. В настоящее время в России со стороны бизнеса сформировался четкий запрос на изучение вопросов корпоративной социальной ответственности (КСО). Решение данной задачи возможно в системе современного высшего образования. Чтобы понять, какие проблемы, касающиеся реализации принципов КСО, существуют в современных российских организациях строительной сферы, как они решаются, какие социальные программы используются для их решения и готовы ли студенты, обучающиеся по направлению подготовки 38.03.02. «Менеджмент», соблюдать принципы КСО в своей работе, было проведено социологическое исследование, результаты которого представлены в статье.

Были сделаны следующие выводы: большинство опрошенных студентов осознают необходимость знания принципов КСО для управления социальной деятельностью компании и для устойчивого развития организации; они понимают, что у них недостаточно знаний о социальном программировании и его методах, но они не знают алгоритма его реализации, не всегда могут правильно выбрать направление возможной социальной активности компании с учетом существующих проблем.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: устойчивое развитие организации, корпоративная социальная ответственность, социальная политика, социальное программирование

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Власенко Л.В. Формирование корпоративной социальной ответственности у студента — важная составляющая управленческого образования // Вестник МГСУ. 2017. Т. 12. Вып. 5 (104). С. 586–591. DOI: 10.22227/1997-0935.2017.5.586-591

FORMATION OF STUDENTS' CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IS THE IMPORTANT CONSTITUENT OF MANAGEMENT EDUCATION

L.V. Vlasenko

*Moscow State University of Civil Engineering (National Research University) (MGSU),
26 Yaroslavskoe shosse, Moscow, 129337, Russian Federation*

ABSTRACT. The article discusses a possibility of formation of a student-manager's corporate social responsibility (CSR). A clear request on the part of the business for study of corporate social responsibility has formed currently in Russia. In our opinion, solution to this problem is possible in the system of modern higher education. In order to understand what problems pertaining to implementation of the CSR principles exist in modern Russian companies of the construction sector, how they are resolved, what social programs are used to resolve them, whether our students studying at the 38.03.02. "Management" course of training are ready or not to observe the CSR principles in their work, we carried out a social study (the results are presented in the article). The following conclusions were made:

1) The majority of the polled students are aware of the need for knowledge of the CSR principles to manage the company's social activity;

2) They understand that they don't have enough knowledge about social programming methods, that they do not know the algorithm of its implementation, that they are not always able to choose the right direction of possible social activity of the company in view of existing problems;

3) Students understand the importance of CSR for sustainable development of the organization.

Modern higher education aimed at training of managerial staff is capable to realize this need and adequately respond to the growing interest of the business to a range of the CSR problems.

KEY WORDS: sustainable development of the organization, corporate social responsibility (CSR), social policy, social programming

FOR CITATION: Vlasenko L.V. Formirovaniye korporativnoy sotsial'noy otvetstvennosti u studenta — vazhnaya sostavlyayushchaya upravlencheskogo obrazovaniya [Formation of Students' Corporate Social Responsibility is the Important Constituent of Management Education]. Vestnik MGSU [Proceedings of Moscow State University of Civil Engineering]. 2017, vol. 12, issue 5 (104), pp. 586–591. DOI: 10.22227/1997-0935.2017.5.586-591

Современные управленческие практики российских организаций реализуются, в т.ч. с опорой на социальную политику компании и ее социальную ответственность. Социальная политика компании (организации) рассматривается как функция или часть менеджмента, которая представляет собой совокупность мероприятий социального характера, направленных на осуществление социальной поддержки как ее работников, так и общества в целом. Социальное программирование в организации является одним из типов социальных технологий, направленных на решение социальных проблем и поддержание стабильности такой социальной системы, как организация, которая базируется на определенных процедурах управления [1].

Ранее в Советском Союзе существовала патерналистская модель социальной политики, которая представляла особую разновидность индустриального патернализма, а именно — советский политический патернализм, где роль государства являлась приоритетной.

Благодаря существованию такой модели, государство являлось основным субъектом социальной политики, который за конформный тип поведения, благосклонность к политике партии и правительства, усердный труд награждало работников организации и граждан страны не только своей благосклонностью, но и другими преференциями (премиями, бесплатными путевками в санаторий, созданием условий наибольшего благоприятствования в организации и др.). Фундаментом модели была плановая экономика. Это позволяло государству осуществлять распределение социальных благ и, приводило, с одной стороны, к возникновению у населения чувства социальной защищенности, стабильности социального положения, уверенности в завтрашнем дне и, как следствие, к появлению лояльного отношения к патерналистскому государству; с другой стороны — к возникновению иждивенческих настроений у граждан, нежеланию принимать участие в решении социальных проблем. В рамках такой модели исключалась самостоятельность, предприимчивость, экономическая независимость, инакомыслие, индивидуализм, возможность влияния на власть.

Социальная политика организаций в этот период напрямую была связана с решениями правящей Коммунистической партии и советского правительства. Например, в решениях XXVII съезда КПСС подчеркивалось, что «высшей целью экономической стратегии партии был и остается неуклонный подъем материального и культурного уровня жизни народа» [2]. На двенадцатую пятилетку (пятилетний план развития народного хозяйства, последний в СССР, охватывал период 1986–1991 годов) были намечены меры по ускорению экономического развития и повышению эффективности общественного производства, которые могли бы помочь в реализации социальной программы, охватывающей все стороны жизни и деятельности советских людей (образование, отдых, охрана здоровья, трудовая деятельность и др.) [3]. В программе было отмечено, что необходимо решать проблемы, затрагивающие все слои общества, все возрастные группы, все нации и народности. Главная задача, которая была определена в данном документе, состояла в необходимости каче-

ственных преобразований в важной сфере деятельности человека — в сфере труда.

В настоящее время в рамках рыночной системы хозяйствования идет процесс формирования либеральной модели [4]. Формирование рыночной системы хозяйствования, изменение модели социальной политики в нашей стране способствовало переосмыслению роли социального программирования в развитии организации и общества в целом. Но и сегодня, когда одним из основных субъектов социальной политики становится бизнес (негосударственные организации), реализация многих социальных проблем находится в сфере политических решений государства. Можно отметить такие социальные государственные программы, как «Социальная поддержка граждан»; «Развитие образования на 2013–2020 годы»; «Развитие здравоохранения» и др.

Отсутствие в организации социальной напряженности является залогом ее устойчивого развития. Если и сегодня большое количество внешних для организации проблем решает государство, то большее количество внутренних социальных проблем в организации должен решать ее менеджмент. Менеджер должен быть готов к принятию наиболее правильного решения в каждой конкретной ситуации, предотвращать возникновение конфликтов [5].

На наш взгляд, это возможно при освоении принципов КСО в образовательном пространстве университета, методов социального программирования, составной структурной единицей которого считают социальное прогнозирование. Социальное программирование является одной из важных функций социального управления в компании. У студентов, обучающихся по направлению «Менеджмент», а также по другим направлениям, в рабочих планах которых поставлены задачи освоения управленческих компетенций, необходимо формировать знания, умения и навыки к осуществлению социального прогнозирования и программирования, к осознанной, выстроенной по определенным правилам корпоративной социальной деятельности.

С целью выяснения мнения студентов об участии современных строительных компаний в осуществлении социальной политики, реализации ими принципов социальной ответственности, реализации социальных программ, в 2014–2015 годах в МГСУ было проведено социологическое исследование. В рамках данного исследования был проведен письменный опрос с использованием разработанного инструментария — анкеты.

Для проведения опроса были сформированы две целевые группы. Первая группа была представлена студентами очно-заочной (вечерней) формы обучения, осуществляющими подготовку по направлению 08.03.01. «Строительство» института гидротехнического и энергетического строительства МГСУ, а также студентами экстерната Мытищинского филиала МГСУ (200 человек), работающими в строительной сфере. Во вторую целевую группу входили студенты-бакалавры очной формы обучения, осуществляющие подготовку по направлению 38.03.02. «Менеджмент».

В ходе исследования мы попытались выяснить, имеют ли наши студенты представления о социальной политике организации, понимают ли функцию социальных программ и их значение для устойчивого развития

организации и реализации социальных потребностей работника.

Первый блок вопросов анкеты, общий для обеих групп, был представлен вопросами, направленными на выяснение мнения студентов о знании принципов социальной политики, ее основных направлений. Кроме этого, были предложены вопросы на понимание студентами значения социальной политики для компании и некоторые другие. В этот блок входили следующие вопросы: «Как Вы понимаете, что такое социальная политика организации?», «Имеет ли значение реализация социальной политики организацией для ее устойчивого развития?», «В чем, на Ваш взгляд, состоит социальная ответственность менеджера?» и т.д.

Второй блок анкеты содержал вопросы, направленные на выяснение основных направлений реализации политики в организациях, на определение мнения респондентов о необходимости реализации социальных программ, выявление знаний и возможностей опрошенных, в их разработке, например «Какие направления социальной политики в организациях сегодня существуют и преобладают (по материалам конкретных публикаций)?», «Какие программы преобладают в современных организациях, какой направленности?» и др.

В третьем блоке анкеты были предложены конкретные вопросы, направленные на выяснение мнения студентов только первой целевой группы, так как касались социальной деятельности тех организаций, работниками которой они являлись.

Осознание значения социальной ответственности организации для ее эффективного и устойчивого развития у студентов-менеджеров приходит с изучением курса КСО. Здесь студенты на лекционных занятиях приобретают не только теоретические знания, но и имеют возможность использовать их на практических занятиях, в процессе разработки собственных социальных программ для конкретных организаций. Данная дисциплина в настоящее время преподается студентам третьего курса направления подготовки «Менеджмент».

При проведении первичного исследования были использованы научные методы социологии — опрос (анкетирование), метод анализа документов. Кроме этого, в работе были использованы метод моделирования, метод попарных сравнений.

Нами было отмечено, что в ситуации формирования рыночной системы хозяйствования и изменения практики ведения бизнеса в российской бизнес-среде актуализируется вопрос о необходимости соблюдения принципов КСО. В СМИ разворачивается дискуссия о ложной проблеме выбора между эффективностью бизнеса и КСО, о необходимости социально ответственного поведения и значении социального программирования для устойчивого развития организации. Многие исследователи указывают на отсутствие у работников организаций сформированной КСО, непонимание ее значимости. Ответственность организации в отношении соблюдения прав работников и реализации их социальных проблем, лежащих в сфере ее социальной политики, к сожалению, не всегда соблюдается и не становится фактом сознания менеджеров организации [6]. В таком случае понимание КСО как важнейшей функции менеджмента должно формироваться уже в

специальном, профессиональном образовательном учреждении, где есть возможность привить ориентиры конкретно-профессиональной ответственности перед всеми заинтересованными сторонами. Такая возможность существует в рамках образовательного пространства, где студент-менеджер знакомится с принципами формирования социальной политики, может правильно определить направление возможной социальной активности компании с учетом существующих проблем, учится разрабатывать и управлять социальными программами организации [7].

В ходе исследования было отмечено, что респонденты первой и второй группы имеют представление о сущности социальной политики организаций. Анкета содержала вопросы, касающиеся реализации социальной политики организациями строительного профиля на всех уровнях. Предполагалось, что работающие студенты имеют больше конкретных знаний по этому вопросу, чем респонденты второй группы (неработающие студенты). Но в ответах на вопрос «Реализует ли Ваша организация внешнюю социальную политику?» мы увидели, что практически половина опрошенных респондентов первой группы (45,5 %) ответили, что их организация не реализует внешнюю социальную политику, и 45,5 % ответили, что не знают. Опрос показал, что работающие студенты, представители первой целевой группы, имеют слабые представления о КСО и ее значении для устойчивого развития организации, плохо осведомлены об участии своих организаций в социальных проектах, о существовании в организации социальных программ. Эти результаты подтвердили наше предположение о том, что на данном этапе развития менеджмента современных строительных организаций понятие КСО еще не заняло свою прочную позицию в их сознании, не воспринимается ими как необходимость, обязательность.

Студенты, входящие в состав второй группы, будущие менеджеры строительной отрасли, уже на первом этапе исследования, показали более высокий результат. В настоящее время они уже имеют определенные представления о социальных программах, алгоритме их составления, понимают значение социально ответственной деятельности компании в вопросе укрепления ее деловой репутации. Респонденты воспринимают КСО как фактор устойчивого развития организации.

Мы предположили, что наши респонденты не в полной мере понимают смысл понятия «внешняя социальная политика», и поэтому в текст следующего вопроса ввели определение данного понятия, а также, выбрав закрытую форму ответа, выделили возможные направления внешней социальной политики организации.

Благодаря этому опрошенные студенты смогли дать более конкретный ответ, определив для себя суть такого термина как «внешняя социальная политика». Конкретизация вариантов ответа помогла сделать респондентам свой выбор более осознанно. Тем не менее только 14,8 % из опрошенных студентов первой целевой группы вспомнили некоторые мероприятия, имеющие внешнюю направленность, которые проводила их организация в качестве социальной поддержки (например, спонсорство и корпоративная благотворитель-

ность, содействие охране окружающей среды, участие в озеленении территорий районов города) и др.

Вопрос, касающийся внутренней социальной политики организаций, в которых они работают, был для них более понятен и дал следующее распределение ответов: 80,9 % респондентов отметили участие организации в осуществлении внутренней социальной политики, 18,1 % дали ответ «Не знаю». Процент давших ответ «Не знаю» достаточно высок, что является показателем слабой включенности работников во внутриорганизационные процессы.

В целом, необходимо отметить, что представители первой целевой группы, совмещающие и работу и учебу, понимают сущность внутренней социальной политики и считают наиболее приоритетными для себя такие направления, как повышение профессионального уровня работников [8, 9] и оказание материальной помощи.

Выясняя знание студентов об основных направлениях социальной политики, мы попытались выяснить их предпочтения. В ходе опроса был задан вопрос «Какие направления социальной политики должна осуществлять организация прежде всего?» [10]. Наши респонденты из представителей первой целевой группы (работающие студенты) выбрали для себя наиболее приоритетные направления: 1) дополнительное профессиональное образование [11] — 73,9 %; 2) улучшение условий труда — 52,2 %; 3) обеспечение работников жильем — 17,4 %.

Внешние направления социальной политики, ориентированные на проблемы социума, внешней среды, такие как «помощь малообеспеченным семьям», «участие в финансировании строительства культовых сооружений», «помощь научно-исследовательским организациям», получили минимальное количество выборов. Благотворительная помощь детским домам, финансирование строительства городских рекреационных зон, спонсорская помощь городской администрации не были выбраны вообще.

Результаты исследования позволили нам сделать следующий вывод: мнение опрошенных студентов, представителей первой группы, состоит в том, что они считают решение внутренних социальных проблем приоритетными для организации. Такая ситуация, на наш взгляд, является отражением политики организации. Краткосрочные приоритеты организации, ориентированной на решение внутренних проблем, доминируют над стратегией долгосрочного устойчивого развития организации, ограничивая в целом развитие социальной ответственности бизнеса.

Необходимость социального программирования в организациях подчеркнули респонденты второй группы, студенты очной формы обучения, осуществляющие подготовку по направлению 38.03.02 «Менеджмент». Как мы и предполагали, респонденты данной группы понимают значимость социальных программ для устойчивого развития организации и считают, что необходимо осуществлять внедрение системы управления социальными программами. По мнению большинства опрошенных (65,0 %) реализация социальных программ помогает: привлекать на работу в организацию высококвалифицированных специалистов; создавать

положительную репутацию компании в обществе; формировать интерес со стороны инвесторов; позитивно влиять на акционерный капитал [12].

Вместе с тем, необходимо отметить, что опрошенные студенты, говоря о недостатке знаний в вопросе формирования социальной политики организации, не имеют представления о требованиях, предъявляемых к социальным программам, не знают алгоритма социального программирования. Большинство опрошенных респондентов считают, что социальные проблемы в организации необходимо выявлять, анализировать и уметь разрешать. Такова ситуация после освоения дисциплины КСО. Опрошенные респонденты говорят о потребности и готовности получения дополнительных знаний в рамках данной дисциплины. По результатам практических занятий студенты смогут самостоятельно:

- 1) определять приоритетные направления социальной политики организации с учетом принципов КСО;
- 2) подсчитывать затраты организаций на реализацию различных направлений социальной политики с использованием метода попарных сравнений;
- 3) осуществлять классификацию социальных программ по различным признакам (по сложности, по типу, по масштабности, по длительности и т.д.);
- 4) формировать социальный пакет с учетом специфики организации;
- 5) использовать общую методику социального программирования, составлять инновационную программу, способствующую устойчивому развитию организации инвестиционно-строительной сферы и др.

В настоящее время актуализируется вопрос подготовки менеджеров по дисциплине КСО. Это становится важным, в т.ч. потому, что в сфере строительного производства наблюдается снижение доли государственных строительных организаций по всей территории России [13]. Такое сокращение, по мнению исследователей, мы наблюдаем, начиная с 1995 года, что подтверждается статистическими данными. Число строительных организаций государственной формы собственности, сокращается (с 4778 в 1995 году до 879 в 2013). В 1995 году количество частных строительных организаций составляло 108 639, в 2009 их количество увеличилось до 171 291, а в 2013 году уже составило 214 055 [14].

Эта ситуация влияет на систему социальной поддержки. Существующая в государственных организациях система социальной поддержки не всегда сохраняется в частных организациях. Необходимо отметить, что расширенные социальные программы реализуются сегодня лишь в крупных компаниях. Мотивация к реализации социально ответственного поведения в малом бизнесе либо отсутствует, либо ограничена. Причинами такой ситуации, по мнению исследователей, прежде всего становятся: отсутствие финансовых возможностей у организаций малого бизнеса; этап развития, на котором находится компания; особенности российского менталитета и ведения бизнеса.

Таким образом, мы можем предположить, что реализация социальной политики по различным направлениям и уровням является лишь перспективой далекого будущего для малых частных компаний, хотя очень много в данной ситуации зависит не только от количественных, но и от качественных характеристик самой

организации, наличия определенной организационной культуры.

В настоящее время существует необходимость управления социальной деятельностью компании, что возможно осуществить через реализацию комплекса мер:

- формирование социальной ответственности у студентов-менеджеров [15];
- формирование умения определять приоритетные направления социальной политики организации, приобретение знаний о том, как составляются социальные программы;
- умение реализовать профилактический мониторинг внутренних социальных проблем компании с использованием методов социологического исследования;
- умение выбрать направление возможной социальной активности компании с учетом существующих проблем;
- разработка определенного комплекса мер, адекватных существующей ситуации, с учетом особенностей сферы труда.

Перечисленные знания, умения и навыки могут быть сформированы в процессе усвоения дисциплины КСО.

Все эти мероприятия в организации необходимы для реализации ее устойчивого развития, повышения эффективности производственной деятельности, для

мотивации и стимулирования работников, их инициативности. В целом, стабильность компании будет зависеть, в т.ч. и от реализации взвешенной и сбалансированной социальной политики.

На наш взгляд, современное высшее образование, направленное на подготовку управленческих кадров, способно реализовать эту потребность и адекватно отреагировать на рост интереса бизнеса к проблематике КСО.

С учетом поднятых в исследовании вопросов на кафедре социальных, психологических и правовых коммуникаций МГСУ в 2015 году была разработана рабочая программа, а также методические указания к выполнению практических работ для студентов бакалавриата очной формы обучения направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент». Содержание данной учебной дисциплины полностью соответствует требованиям Федерального государственного образовательного стандарта третьего поколения (ФГОС-3) [16].

Рекомендательным является вопрос включения дисциплины КСО в учебный план подготовки студентов-бакалавров и специалистов по направлению подготовки 08.03.01. «Строительство», осваивающих компетенцию ОПК-7 (готовность к работе в коллективе, способность осуществлять руководство коллективом, подготавливать документацию для создания системы менеджмента качества производственного подразделения).

ЛИТЕРАТУРА

1. Власенко Л.В., Прохорова Ю.С. Мотивация и эффективная деятельность управленческого персонала строительных организаций (на примере ОАО «Элеватор-спецстрой») // Экономика и предпринимательство. 2014. № 9 (50). С. 824–829.
2. Материалы XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза. М. : Политиздат, 1986. С. 86.
3. Простяков И.И., Уваров Ю.В. Двенадцатая пятилетка: темпы, пропорции, социальная программа. М. : Финансы и статистика, 1986. 94 с.
4. Леонтьев М.Г. Патерналистские установки в ментальности российских студентов // Психология в подготовке строительных кадров : сб. тр., посвящ. 15-летию кафедры психологии МГСУ. М. : МГСУ, 2008. С. 40–53.
5. Калинина И.А., Магера Т.Н. Образовательный менеджмент научной деятельности в сфере экономики // Экономика и предпринимательство. 2015. № 3–2 (56–2). С. 793–798.
6. Власенко Л.В., Иванова И.А. Влияние ценностных ориентаций студенческой молодежи на развитие предпринимательской культуры и формирование социально ответственного поведения в инновационноориентированной экономике // Экономика и предпринимательство. 2016. № 2–2. С. 710–714.
7. Романова Е.В. Развитие образовательной и научной субъектности студентов НИУ в процессе изучения дисциплин социального цикла образовательных программ ФГОС-3 // Вестник гражданских инженеров. 2013. № 6 (41). С. 368–375.
8. Казакова Н.Е. Квалификационная аттестация специалистов стройкомплекса // Век качества. 2014. № 1. С. 22–24.

9. Казакова Н.Е. Повышение квалификации персонала — инструмент достижения качества и обеспечения безопасности строительных работ в телекоммуникационной сфере // Век качества. 2011. № 1. С. 18–19.
10. Власенко Л.В., Турчинович Г.Е. Возможности использования метода парных сравнений для управления социальной деятельностью строительных компаний // Экономика и предпринимательство. 2015. № 5–1. С. 419–423.
11. Ishkov A.D., Miloradova N.G., Chernyshev A.Yu. The features of students' self-organization structure, who study "MBA in construction" program // Procedia — Social and Behavioral Sciences. 2015. Vol. 171. Pp. 765–770.
12. Власенко Л.В., Прохорова Ю.С. Социальный аудит в строительных организациях // Экономика и предпринимательство. 2015. № 3–2 (56–2). С. 781–784.
13. Прядко И.П. Стратегические вопросы развития кластеров в строительной отрасли // Научное обозрение. 2015. № 18. С. 243–246.
14. Федеральная служба государственной статистики: приложение к ежегоднику «Социально-экономические показатели РФ в 1991–2013 г.». Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_13_p/Main.htm.
15. Ishkov A.D. The features of self-organization of adults studying at a technical university // Procedia — Social and Behavioral Sciences. 2014. Vol. 142. Pp. 54–58.
16. Об утверждении и введении в действие Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 280200 Менеджмент (квалификация (степень) «бакалавр»): приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05. 2011 г. № 1975.

Поступила в редакцию в ноябре 2016 г.

Принята в доработанном виде в апреле 2017 г.

Одобрена для публикации в мае 2017 г.

Об авторе: **Власенко Лариса Васильевна** — кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социальных, психологических и правовых коммуникаций, **Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет (НИУ МГСУ)**, г. Москва, 129337, г. Москва, Ярославское шоссе, 26; VlasenkoLV@mgsu.ru.

REFERENCES

1. Vlasenko L.V., Prokhorova Yu.S. Motivatsiya i effektivnaya deyatel'nost' upravlencheskogo personala stroitel'nykh organizatsiy (na primere OAO «Elevatorspetsstroy») [Motivation and Effective Activity of the Construction Organizations Management (Evidence from the OAO «Elevatorspetsstroy»)]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economics and Entrepreneurship]. 2014, no. 9 (50), pp. 824–829. (In Russian)
2. *Materialy XXVII s'yezda Kommunisticheskoy partii Sovetskogo Soyuz* [Proceedings of the XXVII Congress of the Communist Party of the Soviet Union]. Moscow, Politizdat Publ., 1986, p. 86. (In Russian)
3. Prost'yakov I.I., Uvarov Yu.V. *Dvenadtsataya pyatiletka: tempy, proporsii, sotsial'naya programma* [The Twelfth Five-Year Plan: Rates, Proportions, Social Program]. Moscow, Finansy i Statistika Publ., 1986, 94 p. (In Russian)
4. Leont'yev M.G. Paternalistskie ustanovki v mental'nosti rossiyskikh studentov [Paternalistic Attitudes in the Russian Students Mentality]. *Psikhologiya v podgotovke stroitel'nykh kadrov: sbornik trudov, posvyashchenny 15-letiyu kafedry psikhologii MGSU* [Psychology in the Training of Construction Personnel: Collected Works, Dedicated to the 15th Anniversary of the Psychology Department of the MGSU]. Moscow, MGSU Publ., 2008, pp. 40–53. (In Russian)
5. Kalinina I.A., Magera T.N. Obrazovatel'nyy menedzhment nauchnoy deyatel'nosti v sfere ekonomiki [Educational Management of Scientific Activities in the Economic Realm]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economics and Entrepreneurship]. 2015, no. 3–2 (56–2), pp. 793–798. (In Russian)
6. Vlasenko L.V., Ivanova I.A. Vliyaniye tsennostnykh oriyentatsiy studencheskoy molodezhi na razvitiye predprinimatel'skoy kul'tury i formirovaniye sotsial'no otvetstvennogo povedeniya v innovatsionnoorientirovannoy ekonomike [Impact of the Value Orientations of Student Youth on the Entrepreneurial Culture Development and the Formation of Socially Responsible Behavior in the Innovation Oriented Economy]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economics and Entrepreneurship]. 2016, no. 2–2, pp. 710–714. (In Russian)
7. Romanova E.V. Razvitiye obrazovatel'noy i nauchnoy sub'yektnosti studentov NIU v protsesse izucheniya distsiplin sotsial'nogo tsikla obrazovatel'nykh programm [Development of Educational and Scientific Subjectivity of the NRU Students in the Process of Studying Disciplines of the Social Cycle of the FGOS-3 Educational Programs]. *Vestnik grazhdanskikh inzhenerov* [Bulletin of Civil Engineers.]. 2013, no. 6 (41), pp. 368–375. (In Russian)
8. Kazakova N.E. Kvalifikatsionnaya attestatsiya spetsialistov stroykompleksa [Qualification Appraisal of the Construction Sector Specialists]. *Vek kachestva* [Age of Quality]. 2014, no. 1, pp. 22–24. (In Russian)
9. Kazakova N.E. Povysheniye kvalifikatsii personala — instrument dostizheniya kachestva i obespecheniya bezopasnosti stroitel'nykh rabot v telekommunikatsionnoy sfere [Personnel Development — an Instrument for Achieving Quality and Ensuring Safety of Construction Works in the Telecommunications Field]. *Vek kachestva* [Age of Quality]. 2011, no. 1, pp. 18–19. (In Russian)
10. Vlasenko L.V., Turchinovich G.E. Vozmozhnosti ispol'zovaniya metoda parnykh sravneniy dlya upravleniya sotsial'noy deyatel'nost'yu stroitel'nykh kompaniy [Possibilities of Using the Paired Comparison Method for Managing Social Activities of Construction Companies]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economics and Entrepreneurship]. 2015, no. 5–1, pp. 419–423. (In Russian)
11. Ishkov A.D., Miloradova N.G., Chernyshev A.Yu. The Features of Students' Self-Organization Structure, Who Study “MBA in Construction” Program. *Procedia — Social and Behavioral Sciences*. 2015, vol. 171, pp. 765–770.
12. Vlasenko L.V., Prokhorova Yu.S. Sotsial'nyy audit v stroitel'nykh organizatsiyakh [Social Audit in Construction Organizations]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* [Economics and Entrepreneurship]. 2015, no. 3–2 (56–2), pp. 781–784. (In Russian)
13. Pryadko I.P. Strategicheskiye voprosy razvitiya klasterov v stroitel'noy otrasli [Strategic Issues of Clusters Development in the Construction Industry]. *Nauchnoye obozreniye* [Scientific Review]. 2015, no. 18, pp. 243–246. (In Russian)
14. *Federal'naya sluzhba gosudarstvennoy statistiki: prilozheniye k ezhegodniku «Sotsial'no-ekonomicheskie pokazateli RF v 1991–2013 g.»* [Federal Agency on Government Statistics: Supplement to the Yearbook “Social and Economic Indicators of the Russian Federation in 1991–2013”]. Available at: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_13_p/Main.htm.
15. Ishkov A.D. The Features of Self-Organization of Adults Studying at a Technical University. *Procedia — Social and Behavioral Sciences*. 2014, vol. 142, pp. 54–58.
16. *Ob utverzhdenii i vvedenii v deystvie Federal'nogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta vysshego professional'nogo obrazovaniya po napravleniyu podgotovki 280200 Menedzhment (kvalifikatsiya (stepen') “bakalavr”): prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki Rossiyskoy Federatsii ot 31.05. 2011 g. no. 1975* [On Approval and Implementation of the Federal State Educational Standard of Higher Professional Education in the Field of Education 280200 Management (qualification (degree) “Bachelor”): the order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of 31.05. 2011 № 1975].

Received in November 2016.

Adopted in revised form in April 2017.

Approved for publication in May 2017.

About the author: **Vlasenko Larisa Vasilievna** — Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Department of Social, Psychological and Legal Communications, **Moscow State University of Civil Engineering (National Research University) (MGSU)**, 26 Yaroslavl'skoe shosse, Moscow, 129337, Russian Federation; VlasenkoLV@mgsu.ru.