

## К ВОПРОСУ О ПРОФЕССИОНАЛИЗМЕ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

А. Н. МИТИН,  
доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой,  
Уральский государственный юридический университет  
(620137, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21)

**Ключевые слова:** профессионал, профессионализм, любительская деятельность, профессиональная деятельность, разделение труда, профессиональная управленческая деятельность, профессионализация в аграрной сфере экономики, инновации, интеллектуальная рента.

Профессионализм — это всегда высокая подготовленность к выполнению конкретных задач в управленческой деятельности. Профессиональная деятельность формируется только в процессе общественного разделения труда, но на базе любительской деятельности, продолжая развиваться параллельно. Несколько крупных этапов разделения труда повлияли на появление ремесел, обособление умственного и физического труда, на развитие науки, на появление общественного производства знаковых информационных средств жизни. Именно разделение труда, а затем и возникновение феномена коллективности действий, вызвало профессионализацию управленческой деятельности, продемонстрировало важность развития управленческого труда. Управление совместной деятельностью людей постепенно стало охватывать отношения между субъектами по поводу их равенства и социальной справедливости в распределении жизненных благ, условий становления и развития личности, удовлетворения материальных, социальных и духовных потребностей. Сегодня профессиональная управленческая деятельность стала одной из разновидностей трудового процесса, ее предметом выступают люди, в ней складываются закономерные социально-психологические отношения. Она характеризуется по целям, содержанию, проявлению руководства, функциональному предназначению. В аграрной сфере экономики такая деятельность, безусловно, имеет некоторые отличия, но в условиях современности ее профессионализация во многом зависит от инновационного развития и обращения к замечательным свойствам интеллектуальной ренты. Через инновации и экономических субъектов присвоения интеллектуальной ренты в аграрной сфере возникает инновационная форма организации экономики. Ей требуется хорошая концептуальная и нормативная правовая база. Концептуальный документ должен содержать установку, что старые технологии еще будут сохраняться, но с участием государства, науки они достаточно быстро будут замещаться технологиями инновационными.

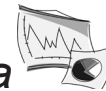
## ON THE ISSUE OF PROFESSIONALISM IN MANAGEMENT ACTIVITIES

A. N. MITIN,  
doctor of economics sciences, professor, head of department, Ural State Law University  
(21 Komsomolskaya Str., 620137, Ekaterinburg)

**Keywords:** professional, professionalism, amateur activity, professional activity, division of labor, professional managerial activity, professionalization in the agrarian sphere of economy, innovation, intellectual rent.

Professionalism is always a high level of preparedness to perform specific tasks in management activities. Professional activity is formed only in the process of social division of labor, but on the basis of the amateur, continuing to develop in parallel. Several major stages of the division of labor affected the emergence of crafts, the isolation of mental and physical labor, the development of science, the emergence of social production of iconic information means of life. It is the division of labor, and then the emergence of the phenomenon of collectivity of actions, that has caused professionalization of managerial activity, the importance of developing managerial work. Managing the joint activities of people gradually began to cover the relationship between the subjects about their equality and social justice in the distribution of life benefits, the conditions for the formation and development of the individual, the satisfaction of material, social and spiritual needs. Today, professional managerial activity has become one of the varieties of the labor process, its subject is people, and it creates a logical socio-psychological relationship. It is characterized by goals, content, leadership, functional purpose. In the agrarian sphere of the economy, this activity certainly has some differences, but in modern times its professionalization largely depends on innovative development and appeal to the remarkable properties of intellectual rent. Through innovations and economic agents appropriating intellectual rent in the agrarian sphere, an innovative form of economic organization arises. It requires a good conceptual and regulatory framework. The conceptual document should contain a statement that the old technologies will still be preserved, but with the participation of the state, science, they will be replaced by technologies innovative rather quickly.

*Положительная рецензия представлена А. Г. Мокроносовым, доктором экономических наук, профессором Российского государственного профессионально-педагогического университета.*



### Цель и методика исследований.

Цель исследования — выявить влияние профессионализма в управленческой деятельности на экономические показатели сельскохозяйственных организаций.

В ходе научного исследования применялись такие методы, как экономический; категорийного анализа; анализа, синтеза, обобщения.

### Результаты исследований.

Так сложилось, что слово «профессионал» получило удивительно позитивную коннотацию, а когда мы обращаемся к носителю его, то вынуждены ему доверяться. Хотя он просто человек, который знает и умеет что-то, чего не знают и не умеют другие, владеет навыками, которые отсутствуют у многих, и этим живет. Чаще всего профессионалами называют людей определенной специальности, профессии. Это четко фиксированная квалификация высокого уровня.

Но профессионалы не появляются ниоткуда, поскольку их возвращают, формируют, тренируют в конкретной организации на основании обязательных и согласованных с ними ценностей. Формирование и уточнение ценностей — всегда почтенное занятие, их система образует внутренний стержень культуры, духовную quintэссенцию потребностей и интересов индивидов, их социальных общностей. Ценности влияют на поведение людей во всех сферах жизнедеятельности, а всего-то их насчитывается в базовом понимании от двух до сорока.

Профессионалы, как правило, принадлежат к определенному социальному строю, что отличает их от других общностей. Это подтверждает тезис, что развитое общество знает две формы организации деятельности: любительство и профессионализм.

Профессионализм — это всегда высокая подготовленность к выполнению конкретных задач управленческой деятельности. Он позволяет достигать значительных качественных и количественных результатов труда при меньших затратах физических и умственных сил. Эта формулировка позволяет в более узком понимании обозначить профессионализм как способность личности к осуществлению профессиональной деятельности сообразно полученным в ходе специальной подготовки знаниям и практическим умениям.

Исследователи-социологи утверждали, что на основании знаний, умений и практических навыков профессионал имеет некоторую власть над непрофессионалами, он всегда стремится повысить свой профессиональный статус [1].

В условиях информационного общества понятие «профессионализм» существенно расширяется. В его предметную область включаются необходимость объемного мышления; культура работы с информа-

цией; инновации как рождение нового; стремление к самореализации.

По наблюдениям исследователей, всякая деятельность зарождается как любительская, осуществляется затем человеком по личной склонности, вне рамок каких-либо должностных обязанностей, без специальной подготовки и без жесткой ответственности за результат.

А вот профессиональная деятельность формируется только в процессе общественного разделения труда, но на базе любительской деятельности, существуя параллельно. Став для человека новым родом занятий, профессиональная деятельность приобретает новые черты: она протекает в виде исполнения соответствующих должностных обязанностей, в процессе реализации приобретенных компетенций, связана с ответственностью за результат, требует специальной подготовки, благодаря чему превращается в профессию [2].

Любительская деятельность как бы делегирует от себя такие ценности, как добросовестность, стремление к качеству, трепетное отношение к производимому продукту.

В результате появляется профессионализм как результат развития профессиональной деятельности после любительства, становление профессионального сознания.

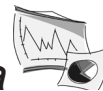
Что касается общественного разделения труда, то оно выступает неотъемлемым условием развития производительных сил и производственных отношений во всех социально-экономических системах.

С X по VIII тысячелетие до н. э., в пору развития аграрных технологий, земледелие и скотоводство стали постепенно превращаться в самостоятельные формы хозяйствования. Появление ремесел повлияло на дальнейшую специализацию труда, на отделение ремесла от земледелия. Обмен товарами и продуктами, носивший до этого эпизодический характер, становился все более регулярным, повлияв на появление торговли и обособление ее от производства. В эти же периоды происходит разделение умственного и физического труда.

По существу, в истории человечества эти события совместили три этапа разделения труда, создав условия для четвертого — отделение нематериального производства (наука, образование, здравоохранение) от материального.

Пятое крупное разделение труда связывают с тем, что наука стала выполнять специфическую функцию, а именно, отвечать за производство теоретического знания [3].

При шестом, не менее значительном разделении труда, происходит процесс отделения информационной деятельности и информационной сферы от других. Появилось общественное производство зна-



ковых информационных средств жизни, в котором участвует как умственный, так и физический труд, а конечным продуктом становятся знаковые системы.

Исследователи солидарны с мнением многих ученых, что седьмой этап разделения труда проявил себя в процессе обособления управления в сферах материального и нематериального производства из иных видов деятельности [4], появился труд управленческий, все более приобретающий признаки профессионализма.

А. Смит, который впервые ввел в научный оборот термин «разделение труда» справедливо считал, что это явление не является результатом чьей-либо мудрости, предвидевшей и осознавшей то общее благосостояние, которое будет порождено им: оно (разделение труда) представляет собой последствие определенной склонности человеческой природы, которая не имела в виду такой полезной цели, а именно склонности к обмену, торговле, взаимодействию производителей и потребителей товаров [5].

В современном мире общественное разделение труда позволяет расширять многообразие его видов, специализацию и кооперацию субъектов хозяйственной деятельности. Все это вместе взятое напрямую влияет на качество выполнения отдельных работ, на развитие профессионализма и приобретение новых конкурентных преимуществ.

Разделение труда, в результате которого появились люди, реализующие функции управления, — исторически сложившийся процесс обособления различных видов трудовой деятельности и деления трудового процесса на части. Каждую из них обычно выполняет определенная группа работников, объединенных общими функциональными признаками [6].

Именно разделение труда, а затем и возникновение феномена коллективности действий, вызвало к жизни необходимость в том, чтобы кто-то принимал решения за и для других, организовывал эти действия, создавать механизмы, приводящие в движение большие или малые группы людей. Это и есть управление, в процессе которого достигаются соглашения, создается сотрудничество, позволяющее преодолевать физические и биологические ограничения людей, совершенствуется и совместный труд, и профессионализация самого управления [7].

Превращение управления в профессиональную деятельность или профессионализацию происходило не одновременно. Управленческий труд выделялся в самостоятельный вид трудовой деятельности в течение долгого периода разделения и кооперации труда. По сравнению с физическим трудом рабочих — это преимущественно умственный труд, характеризующийся преобладанием психической нагрузки над мышечной. Он имеет свои разновидности: эвристический, административный, операторный [8].

По своему функциональному назначению эвристический умственный труд связан с функциями исследования, анализа, синтеза информации для последующего принятия управленческих решений.

Административный умственный труд состоит в выполнении различных организационно-административных операций (координационных, распорядительных, контрольных), с помощью которых осуществляется непосредственное управление деятельностью и поведением людей.

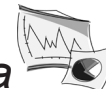
Операторный умственный труд сориентирован на выполнение стереотипных (постоянно повторяющихся) операций детерминированного (преодоленного) характера: информационно-техническая работа, документоведение, учетные, вычислительные операции и др.

Такая классификация стала возможна при определении конкретного содержания работ, операций, процедур, выполняемых работниками, занятыми управленческим трудом, их роли в подготовке и принятии управленческих решений.

В зависимости от уровня сложности отдельных операций, требований к профессионализму, полномочий в принятии управленческих решений стали выделять руководителей, специалистов и технических исполнителей (вспомогательный персонал).

По мере развития научно-технического прогресса эпитет «профессиональный» стал применяться не только для обозначения высокого качества труда. Это происходило по мере развития и исследования профессий, отличающихся от других занятий, углубления и распространения научного знания, признания умственного труда как сложного, что постепенно обеспечивало этой профессиональной группе одновременно и доверие, и привилегии.

Появление первых признаков монополии на выполнение управленческих работ замечено в пору, когда в человеческой практике возникла необходимость в совместной деятельности. Как отмечал Ф. Энгельс, «наверное, протекли сотни тысяч лет, — в истории Земли, имеющие не большее значение, чем секунда в жизни человека, — прежде чем из стада лозящих по деревьям обезьян возникло человеческое общество» [9]. Это суждения опираются на теорию Чарльза Дарвина, хотя в современном мире существуют и другие взгляды: о божественном происхождении человека, о влиянии на это внесемных цивилизаций. В исследованиях замечено [10], что инстинктивное общение предков человека в стаде постепенно заменялось общением на основе «производственной» деятельности. С появлением родовой общины, для которой были характерны родственная связь, коллективный труд, общая собственность на его результаты, уравнительное распределение, появился и управляющий (властвующий) субъект. Им стал род, осуществляю-



щий управление подвластными ему членами, семьями через общее собрание всех взрослых членов рода, совет старейшин и вождей, избравшихся на определенный срок или для организации совместных общинных дел.

Социальным регулятором выступало табу-запрет на совершение каких-либо действий, а затем появился тотем, связывающий упорядоченность родственных отношений группы людей с каким-либо таинственным, сверхъестественным предметом или животным. Другими социальными регуляторами поведения людей выступали мифы, сказания, в которых предусматривались и истолковывались будущие модели нормативного поведения с учетом прошлого опыта.

Управленческое взаимодействие осуществлялось также с помощью механизмов социальной регламентации и культурных традиций, т. е. устоявшихся норм поведения и обрядов, а на главные роли выдвигались наиболее достойные в общественном мнении. Постепенно возникали иерархические отношения, позволившие зафиксировать статус-кво выдвинувшихся лидеров, которые оценили ценность внеэкономического принуждения к труду и смогли с помощью своего окружения предложить обществу писанные нормы, закреплявшие новые взаимосвязи социального неравенства и подчинения.

С появлением собственника и пониманием экономической ценности собственности внешнеэкономическое принуждение к труду сменилось экономическим, а основными инструментами управления стали авторитет социального статуса, личная зависимость, профессионализм, подкрепляемые средствами насилия через механизм реализации власти.

Управление совместной деятельностью людей все больше становилось профессиональным, стало охватывать отношения между субъектами по поводу их равенства и социальной справедливости в распределении жизненных благ, условий становления и развития личности, удовлетворения материальных, социальных и духовных потребностей.

Пришли тысячелетия, в течение которых функции управления усложнились, а собственники средств производства стали находить хороших организаторов, передоверяя им оперативное управление людьми. Среди инструментов управления появились экономическая зависимость и формы вознаграждения, авторитет экономического и должностного положения, профессиональные компетенции, творчество и коммуникации.

Здесь весьма важным является следующее наблюдение: с развитием науки, которая послужила двигателем профессионализации управления в начальном периоде, стали появляться теории отдельных сторон управления, что повлияло не только на расплывча-

тость суждений о предмете и цели управленческой деятельности, но и несколько затмило то общее, что составляет ее специфику и назначение в ряду других видов труда. На практике это отразилось, особенно в условиях современности, на несколько небрежном использовании термина «профессионализм», который, якобы, может приобретаться и без соответствующей квалификации и специального обучения, по аналогии с той же воровской средой.

На самом деле управленческая деятельность изначально формировалась как один из самых сложных видов профессиональных трудовых занятий.

Помимо прикладного, интеллектуального характера она содержит мощный эмоционально-психологический компонент с ярко выраженной доминантой воли.

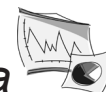
Персонал управления в соответствии с занимаемыми должностями постоянно совершает мыслительные и волевые операции анализа, оценки, выбора решения, подчинения, самоподчинения, исполнения, понимания приказа, распоряжения, контроля, обратной связи и т. д. Все это влияет на сознание, чувства, ценностные ориентации человека, формирует определенную модель поведения. Для руководителей к этому набору добавляется ответственность, подчинение собственного «Я» управленческой функции.

Сегодня можно утверждать, что управленческая деятельность, как одна из универсалий (общих понятий) управления, — это специфическая разновидность трудового процесса, предметом которого является информация, а продуктом — управленческие отношения. Ее принято рассматривать как часть коллективных действий, как совокупность определенных способов и технологий, изменяющих поведение человека, как профессиональный вид трудовой деятельности [11].

Становясь от века к веку все более профессиональной, управленческая деятельность имеет свою специфику: в ней субъект и объект труда, по мнению А. Ивашкина [12], являются не только идентичными по сложности своей организации, но и тождественными по своим основным, т. е. психологическим особенностям.

Сам же руководитель имеет дело одновременно со многими субъектами, между которыми складываются закономерные социально-психологические отношения. Последние составляют важный фактор управления и также входят в предмет деятельности руководителя, придавая ему дополнительную специфику.

Такой акцент на социально-психологические аспекты позволяет понимать управленческую деятельность еще и как сложный механизм психологического взаимодействия между людьми, который не имеет типового шаблона.



Успешность управленческого воздействия может быть достигнута психологически и организационно разными путями в зависимости от способностей человека, участвующего в управленческом процессе. По этим и другим причинам с недавнего времени управленческая деятельность стала обозначаться еще одним понятием — метадеятельность (организация деятельности других людей или деятельность «второго порядка»).

В нашем исследовании профессиональную управленческую деятельность целесообразно охарактеризовать по ее предназначению, целям, содержанию, проявлениям руководства, функциональному предназначению.

Нет такой области человеческой деятельности, где бы ни присутствовало управление, поскольку организации не возникают сами по себе, а создаются людьми как средство достижения целей, желаемого будущего состояния. Эти цели придумываются людьми, как человеческое воображение рождает идеи, реально преобразующие мир.

Цель профессиональной управленческой деятельности — назначение, стандарт управления или желаемое будущее состояние объекта управления, отличное от текущего состояния: наиболее общий ориентир деятельности на некоторый период времени; положение вещей, которого лицо, осуществляющее управление, стремится достичь путем разрешения задач через эффективное функционирование определенной организационной системы.

Содержание профессиональной управленческой деятельности определяется реализацией конкретных функций управления, которые осуществляются с помощью специальных приемов и средств. Для выполнения любой, даже относительно простой работы, необходимо заранее определить, каким будет ее результат, как организовать, мотивировать и проконтролировать ее выполнение. Это и есть функция управления.

В любом виде управленческой деятельности присутствуют четыре универсальные функции: планирование, организация, мотивация, контроль. Система этих функций присуща деятельности руководителя, хотя степень их выраженности зависит от конкретной ситуации.

Сами же функции можно определить как юридически выраженные управляющие воздействия в отношении конкретных управляемых объектов.

Любой руководитель при реализации управленческих функций вынужден сочетать иерархические начала субординационного характера с коллегиальными, подразумевающими координацию, согласование. Такой двойственный статус позволяет ему постепенно приобрести не только чисто формальное положение в организации, но, при соответствующих

условиях, еще и неформальное, лидерское. Достичь этого порой трудно, поскольку в профессиональной управленческой деятельности всегда присутствуют определенные препятствия, барьеры для достижения желаемой эффективности. К ним относятся отсутствие информационного обеспечения, дефицит ресурсов, неопределенность некоторых нормативных правовых актов и предписаний, обязательность выполнения решений учредителей даже в силу их противоречивости, временные ограничения и др. Все это и многое другое влияет на четкое осознание целей и задач, направленных на реализацию управленческих решений.

В профессиональной управленческой деятельности каждый руководитель использует механизм, направляющий усилия работников организации или личности на выполнения конкретных задач. Этот процесс называется руководством. По существу — это совокупность приемов взаимодействия между руководителем и подчиненными, разновидности методов повседневного социально-психологического и организационного воздействия.

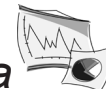
Руководство требует профессиональных компетенций, умения прогнозировать ситуации и выдвигать соответствующие программы. В обобщенном виде руководство может быть сведено к трем аспектам: выдача директив относительно того, что нужно сделать; налаживание сотрудничества между людьми; обеспечение ресурсами, необходимыми для достижения поставленных целей.

Перемены любого рода, происходящие в организациях, называют изменениями, носителями которых остаются люди. Происходящие изменения, как правило, сложны, противоречивы, затрагивают технологии, качество товаров и услуг, стратегию, структуру, влияют на пересмотр ценностей, ожиданий, социальных установок и поведения. Они всегда несут новую информацию и новое знание [13].

Все эти элементы взаимозависимы — перемены в одном ведут к переменам в другом.

Управленческая практика свидетельствует о том, что благая цель изменений — эффективность, хотя организация не изменится до тех пор, пока не поменяются взгляды и поведение ее сотрудников. В этом плане уместно привести одно изречение: «Лучший способ сойти с ума — ждать иного результата при неизменном поведении». А пытаться изменить поведение отдельного человека или целой организации — значит иметь дело с эмоциями; не каждому руководителю это под силу [14].

Профессиональная управленческая деятельность не является чем-то независимым, обособленным в обществе. В научной литературе выделяются два типа теории управления: теория социального управления и теория организации и управления.



Первая представляет собой спектр тех общих политико-философских и социально-философских мировоззренческих систем, которые трактуют закономерности и механизмы образования и функционирования общества в целом. Вторая же носит конкретный характер и обеспечивает обоснование и объяснение принципов, структур, целей, механизмов функционирования организаций и управляющей системы. При этом в контексте второй теории для современной практики наиболее значимы виды социального управления, в которых наиболее полно разворачивается и совершенствуется профессиональная управленческая деятельность [15]. Это государственное управление (в области организации и функционирования государства, государственной исполнительной власти); местное самоуправление (муниципальное управление); управление муниципальным образованием; военное управление; управление в сфере правоохранительной деятельности; корпоративное управление; управление сетевыми организациями; управление в вузе.

Одним из важных элементов профессиональной управленческой деятельности, посредством которого опредмечивается реализация компетенции, является форма управления. Это внешнее выражение практической активности организации по формированию и реализации целей и функций. Управленческая практика свидетельствует о различии следующих форм: применение установленных норм права; организационные действия; материально-технические действия и операции; социально-психологические влияния.

В правовых формах выражается одностороннее волеизъявление субъекта управления, они необходимы в процессе подготовки, принятия, исполнения управленческих решений.

Организационные и материально-технические формы всегда сориентированы на коллективность действия, они неразрывны (конференции, совещания, заседания, деятельность рабочих комиссий и т. п.).

Обращение к тем или иным формам профессиональной управленческой деятельности позволяет оценить ее прикладной характер, богатое интеллектуальное содержание, информационность, согласованность звеньев управленческой системы, комплексность и юридическую заданность.

В современном мире творческий человек, стремящийся к знанию, формирует его путем не только усвоения информации, содержащейся в нем, но и осознания неограниченных возможностей управления, определения своей социальной роли в интереснейшем мире управленческих взаимодействий. Не является здесь исключением и позиция руководителей, персонала управления в аграрной сфере экономики.

Те и другие осознают, что результативность сельскохозяйственных организаций во многом зависит от эффективности управленческих решений, от профессионализма тех, кто их принимает [16].

Профессионализацию в аграрной сфере экономики следует рассматривать не только как рост знаний, навыков, умений и компетенций. Это еще и экономический процесс. Его результаты прямо или опосредованно влияют на экономические показатели сельскохозяйственных организаций. В этом процессе важно получить качественные изменения, преобразования производства, новые технологии производимой продукции, прогрессивные формы хозяйствования. В условиях отечественной социально-экономической реальности этого можно достичь только через инновации, а также замечательные свойства интеллектуальной ренты.

На уровне личности инновацию можно рассматривать как открытие, а на уровне социальном — как собственно инновацию. Отечественная практика понимает инновацию как конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта или процесса, который используется в практической деятельности [17].

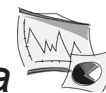
#### Выводы.

По мере значительных изменений в аграрной сфере экономики за последние годы, тема профессионализации и инноваций может оказаться заболтанной, если не будет необходимой государственной поддержки и понимания: инновации формируют нашу способность создавать новые ценности на пересечении предпринимательства и технологии.

Интеллектуальная рента представляет собой форму экономической реализации различных видов собственности на интеллектуальные ресурсы и инновационные продукты.

Таким образом, через инновации и экономических субъектов присвоения интеллектуальной ренты в аграрной сфере возникает инновационная форма организации экономики. Ей требуется хорошая концептуальная и нормативная правовая база. Концептуальный документ должен содержать установку, что старые технологии еще будут сохраняться, но с участием государства, науки они достаточно быстро будут замещаться технологиями инновационными. В нем требуется определить, что такое инновация как форма организации экономики в аграрной сфере; в какие периоды она должна приобретать черты комплексности, системности; каковы механизмы нахождения и изыятия интеллектуальной ренты; каковы возможные негативные последствия инновационной активности в сельском хозяйстве; какую аграрную политику на два-три десятилетия предлагает государство.

Без политической воли и участия государства эту задачу не решить, поскольку с явлением инновации в аграрной сфере экономики тесно связаны инновационный процесс и инновационная деятельность. И все это требует креативно мыслящих личностей в науке, образовании, культуре, профессионализма в управленческих воздействиях [18, 19, 20].



### Литература

1. Parsons T. Societies evolutionary and comparative perspectives. New Jersey, 1996. P. 14.
2. Цвык В. А. Профессионализм в системе управления персоналом // Вестник РУДН. Серия Государственное и муниципальное управление. 2014. № 2. С. 106.
3. Бочкова Е. В., Кузнецова Е. Л. Теоретические аспекты исследования общественного разделения труда // Вестник ИрГТУ. 2012. № 3. С. 133.
4. Гелбрейт Дж. Новое индустриальное общество / пер. с англ. М. : Прогресс, 1969. С. 45.
5. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / примеч. И. Бентама и др.; пер. с англ. П. Бибилова. М., 1996. С. 90.
6. Иванов Ю. Разделение труда и новые участники деятельности // Управляем предприятием [Электронный ресурс]. URL : <http://www.consulting1c.ru>.
7. Митин А. Н. Теория и механизмы управления : учебник. Екатеринбург : Издательский дом Уральского государственного юридического университета, 2017. С. 9.
8. Митин А. Н. Архитектура компетенций управленческого и юридического труда : моногр. Екатеринбург : Издательский дом Уральского государственного юридического университета, 2013. С. 81–94.
9. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 20. С. 490–491.
10. См. Митин А. Н., С. 7–10.
11. См. Митин А. Н., С. 33.
12. Ивашкин А. Г. Актуальные проблемы управленческой деятельности // Известия Южного федерального университета. 2006. № 3. С. 244–247.
13. Шибалкин Ю. А. Основы управления персоналом. М. : МГУУ, 2000. 260 с.
14. Медведева Н. В. Управление изменениями в организации : учебное пособие. Саратов : СГУ, 2016. С. 93.
15. См. Митин А. Н., С. 128.
16. Воронин Б. А., Александровна Н. А., Васильцова Л. И., Набоков В. И. Управление персоналом организации : учебное пособие. Екатеринбург, 2013. С. 78.
17. Статистика науки и инноваций: краткий терминологический словарь. М. : ЦИСН, 1998. С. 67.
18. Воронин Б. А., Ханнанов Р. А., Ханнанова Т. Р. Новые концептуальные основы обеспечения устойчивости аграрного производства // Аграрный вестник Урала. 2012. № 6. С. 81–89.
19. Воронин Б. А. Аграрно-правовая наука России: история и тенденции развития : моногр. Екатеринбург : Изд. УрГЮА, 2003. С. 78.
20. Воронин Б. А. Аграрная правовая наука России // Аграрное и земельное право. 2005. № 1. С. 21–26.

### References

1. Parsons T. Societies evolutionary and comparative perspectives. New Jersey, 1996. P. 14.
2. Tzvyk V. A. Professionalism in the personnel management system // Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series State and municipal management. 2014. No. 2. P. 106.
3. Bochkova E. V., Kuznetsova E. L. Theoretical aspects of the study of the social division of labor // Bulletin of the IrSTU. 2012. No. 3. P. 133.
4. Galbraith J. New Industrial Society / trans. from English. M. : Progress, 1969. P. 45.
5. Smith A. Research on the nature and causes of the wealth of peoples / ed. by I. Bentham et al.; trans. from English by P. Bibikov. M., 1996. P. 90.
6. Ivanov Yu. The division of labor and new participants in the activity // Manage the Enterprise. [Electronic resource]. URL : <http://www.consulting1c.ru>.
7. Mitin A. N. Theory and mechanisms of management : textbook. Ekaterinburg : Publishing house of the Ural State Law University, 2017. P. 9.
8. Mitin A. N. The architecture of competences of administrative and legal labor : monograph. Ekaterinburg : Publishing house of the Ural State Law University, 2013. P. 81–94.
9. Marx K., Engels F. Works. Vol. 20. P. 490–491.
10. See Mitin A. N., P. 7–10.
11. See Mitin A. N., P. 33.
12. Ivashkin A. G. Topical problems of management activity // Bulletin of the Southern Federal University. 2006. No. 3. P. 244–247.
13. Shibalkin Yu. A. Fundamentals of personnel management. M. : MSUU, 2000. 260 p.
14. Medvedeva N. V. Management of changes in the organization: a textbook. Saratov : SSU, 2016. P. 93.
15. See Mitin A. N., P. 128.
16. Voronin B. A., Aleksandrovna N. A., Vasil'tsova L. I., Nabokov V. I. Personnel management of the organization : textbook. Ekaterinburg, 2013. P. 78.
17. Statistics of science and innovations: a short terminological dictionary. M. : CSRS, 1998. P. 67.
18. Voronin B. A., Khannanov R. A., Khannanova T. R. New conceptual basis for ensuring the stability of agrarian production // Agrarian Bulletin of the Urals. 2012. No. 6. P. 81–89.
19. Voronin B. A. Agrarian and legal science of Russia: history and development trends: monogr. Ekaterinburg : UrSLA, 2003. P. 78.
20. Voronin B. A. Agrarian legal science of Russia // Agrarian and Land Law. 2005. No. 1. P. 21–26.