

# ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ САМООЦЕНКИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА

**Надежда Гуськова, Татьяна Салимова, Юлия Еналеева**  
Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева,  
г. Саранск, Российская Федерация,  
Э-почта: economy@mrsu.ru, tasalimova@yandex.ru, enaleeva@list.ru

## Абстракт

*Проблема совершенствования подходов к управлению качеством образовательной деятельности в настоящее время является одной из самых актуальных. В статье рассматриваются теоретические и практические аспекты самооценки деятельности организации как инструмента управления качеством. Для этого проведен анализ научных взглядов на содержание данной категории, модели, принципы, методы проведения самооценки. На примере экономического факультета Мордовского государственного университета им. Н.П. Огарева рассматриваются особенности, возможности и результаты применения самооценки в вузе как важнейшего инструмента постоянного совершенствования деятельности организации. В статье описывается процесс проведения самооценки на экономическом факультете, приведены полученные результаты самооценки, мониторинга информации об уровне удовлетворенности потребителей и других заинтересованных сторон, раскрывается механизм интегрирования результатов самооценки в процесс планирования. Исследование проведено на основе процессного и системного подходов, применялись такие методы как сравнительный анализ, самооценка, анкетирование, диаграмма «Паутина».*

**Ключевые слова:** качество, образование, система менеджмента качества, самооценка.

## Введение

Образование является одной из важнейших составляющих качества жизни. В современных условиях проблемы совершенствования сложившихся подходов к управлению качеством высшего профессионального образования приобретают особую роль. Успешная работа образовательного учреждения невозможно без постоянного улучшения своей деятельности, направленной на повышение удовлетворенности потребителей. В то же время совершенствование деятельности требует периодического анализа достигнутого состояния, а также определения приоритетов развития. Опираясь на результаты такого анализа, можно наметить и реализовать дальнейшие шаги в улучшении деятельности. Данный анализ в современной практике управления качеством получил название самооценки.

## Современные подходы к самооценке деятельности организации

ГОСТ Р ИСО 9004 – 2001 определяет самооценку как «всестороннее оценивание, итогом которого является мнение или суждение о результативности и эффективности организации и уровне зрелости системы менеджмента качества (СМК)» (ГОСТ Р ИСО 9004 – 2001, 2001). Несмотря на наличие определения, отраженного в стандарте, до сих пор нет единого мнения в трактовке сущности самооценки, механизма реализации, а также реакции организации на ее результаты. В современной практике менеджмента качества можно выделить следующие подходы, рассматривающие самооценку как:

сопоставительный анализ по сравнению с лучшими организациями, с какой либо моделью или эталоном. Данному подходу присущи трудности выбора модели, а также некоторая неопределенность использования результатов самооценки.

необходимый инструмент деятельности организации при участии в различных конкурсах в области качества. Данный подход является очень распространенным, однако он существенно сужает роль самооценки в процессе улучшения деятельности организации.

метод диагностики состояния организации и перспектив ее дальнейшего развития. С точки зрения сторонников данного подхода, самооценка необходима для выявления сильных и слабых сторон деятельности организации; возможностей, которыми она обладает и угроз, которые препятствуют реализации данных возможностей.

один из этапов совершенствования деятельности организации. Данный подход фактически не противоречит ни одному из перечисленных выше, включает их как неотъемлемые, составные части и является наиболее комплексным и обобщающим.

Сложившиеся подходы к содержанию категории «самооценка деятельности организации» приведены в таблице 1.

**Таблица 1. Подходы к содержанию категории «самооценка деятельности организации».**

Автор	Содержание категории «самооценка деятельности организации»
Андерсен, 2003	Метод, предназначенный для оценивания уровня показателей организации и ее процессов со стороны самой организации
Галеев, Дворук, 2002	Вид сопоставительного анализа деятельности организации в сравнении с какой-либо моделью, эталоном
Цугель, 2004	Процесс, посредством которого организация выносит суждение о степени совершенства собственной деятельности относительно установленных критериев
Конка, 1997)	Постоянное средство выявления скрытых, незаметно подкрадывающихся организационных напряжений, с одной стороны, и важный элемент выработки инновационных планов и получения конкретных решений по снятию напряжений – с другой
Конти, 1999	Анализ способности организации решать свои основные задачи и достигать своих целей, в частности ее возможности сохранять и повышать конкурентоспособность при изменении внешних условий
Шайнберг, 2002	Процесс, имеющий философскую подоплеку, которая заключается в том, что оценка должна осуществляться по собственному побуждению самой организацией, а не внешними экспертами

Важнейшими преимуществами применения самооценки являются: получение объективных оценок, основанных на фактах; внедрение различных инициатив персонала в деятельность организации; появление возможности распространения лучшего опыта внутри организации, признания достижений работников и подразделений; применение полученных результатов в целях совершенствования деятельности и др.

Одним из значимых преимуществ самооценки является универсальность данного метода, возможность его эффективного применения в любой организации, независимо от сферы и видов

ее деятельности. Не являются исключением и вузы. В настоящее время одной из тенденций обеспечения качества высшего образования является перенос акцентов с процедур внешнего контроля качества образовательного процесса и его результатов в сторону внутренней самооценки деятельности вузов. Это ведет к тому, что ответственность за качество осуществляемой деятельности полностью возлагается на само образовательное учреждение, а также приводит к экономии ресурсов, выделяемых на проведение внешней экспертизы.

## **Методология самооценки деятельности организации**

В ГОСТ Р ИСО 9004:2001 определена цель самооценки, которая заключается в предоставлении организации рекомендаций, основанных на фактах, касающихся областей применения ресурсов для улучшения ее деятельности (ГОСТ Р ИСО 9004 – 2001, 2001). Самооценка может быть полезной при измерении достижений в сравнении с целями, а также для повторной оценки постоянного соответствия этим целям. Достижение данной цели требует решения комплекса задач, важнейшими из которых являются: выбор модели и методов проведения самооценки; обучение персонала фундаментальным подходам и прикладным методам в области менеджмента качества; активное заинтересованное участие руководства организации в проведении самооценки; создание команды и определение ответственных за ее проведение; объединение различных инициатив по совершенствованию деятельности организации в конкретные операции (в том числе и в рамках самооценки); принятие обоснованных управленческих решений по результатам самооценки.

В представленном перечне задач большое внимание уделяется человеческому фактору. И это не случайно, ведь эволюция категории «самооценка деятельности организации» напрямую связана со становлением гуманистического менеджмента, основанного на принципах всеобщего менеджмента качества (TQM) и методологии делового совершенства. Поэтому самооценка деятельности базируется на тех же принципах, что и концепция TQM: ориентация на потребителя; лидерство руководства и последовательность в достижении целей; принятие решений, основанных на фактах; процессный подход; системный подход; вовлечение персонала; постоянное улучшение; развитие партнерства. При этом процесс самооценки должен постоянно акцентировать внимание на том, как себя чувствуют все его участники, насколько персонал мотивирован, заинтересован в проведении самооценки (Салимова, Еналеева, 2006).

В практике самооценки деятельности организации выделяют несколько методов ее проведения. Выбор метода зависит от влияния ряда факторов, например от размера организации, имеющихся в ее распоряжении ресурсов, сферы ее деятельности, масштаба проводимой самооценки, ее целей, организационной культуры, а также прогресса, достигнутого в этой области. Различные методы, которые могут быть выбраны для самооценки могут использоваться в сочетании друг с другом.

Наиболее сложный и трудоемкий метод самооценки – метод имитации участия в конкурсе на соискание премии в области качества. Этот метод предполагает осуществление процесса самооценки аналогично тому, который необходим для участия в конкурсе, включая подготовку отчета в соответствии с установленными требованиями, но в отличие от этого не содержит процедуры оценки данного отчета экспертами.

Метод с использованием проформы основан на разработке специальной формы для регистрации данных (фактов и заключений) по самооценке. Проформа разрабатывается и заполняется для каждой составляющей критерия, по которому проводится оценка, а собранные воедино бланки представляют собой отчет по самооценке.

Использование матрицы предполагает разработку специальной таблицы достижений организации, составленной на основе определенной модели самооценки. Она включает в себя ряд заявлений о достижениях организации, представленных в порядке возрастания или убывания их значимости по выбранной шкале. Ее составление предшествует проведению самооценки. При самооценке лица, ее проводящие, опираясь на данные таблицы, отмечают достижения организации по уровням шкалы, выражая свое согласие с представленными в ней формулировками уровней. Недостатком применения данного метода является снижение точности оценки.

Метод рабочего совещания заключается в том, что руководители подразделений на основе предварительного анализа деятельности выявляют сильные стороны и области, где можно ввести улучшения. Эти данные обсуждаются на общем рабочем совещании руководителей, здесь же вырабатываются мероприятия по совершенствованию деятельности организации. Данный подход имеет высокую степень риска получения неточных оценок, что может быть связано с организационными трудностями и недостаточной подготовленностью всех руководителей, участвующих в самооценке.

Метод привлечения экспертов подразумевает проведение самооценки, ориентированной на особую роль экспертов из числа персонала, не работающего в данном подразделении, или экспертов из другой организации, которые собирают и анализируют материалы для самооценки. Достоинством метода является повышение уровня межфункционального сотрудничества в организации, независимость оценки.

Способ проведения самооценки на основе анкетирования требует большой предварительной подготовки, связанной с составлением анкет на основе составляющих критериев выбранной модели, их распространением и обработкой.

Самооценка деятельности организации проводится в сравнении с какой-либо моделью, под которой понимается набор критериев (оценочных показателей), имеющих внутренние взаимосвязи и отражающих ключевые направления бизнеса, актуальные для построения конкурентоспособной организации с эффективной системой управления с точки зрения разработчиков той или иной модели (Салимова, Бирюкова, 2008). В настоящее время существует достаточно много моделей самооценки деятельности организаций, которые можно классифицировать по ряду признаков. В зависимости от сферы распространения модели самооценки делятся на международные, национальные, региональные, отраслевые и организационные; в зависимости от целей проведения на конкурсные и диагностические в зависимости от степени адаптации модели самооценки на стандартизированные (универсальные) модели и адаптированные (индивидуальные, персонифицированные) модели; в зависимости от сложности оценки на комплексные, комбинированные и специализированные. Модель самооценки может использоваться избирательно как для организации в целом, так и для ее отдельных подразделений, а применение модели может быть ориентировано на оценку отдельных результатов деятельности организации, реализации отдельных принципов TQM, отдельных элементов СМК.

При этом эффективность проведения самооценки зависит как от правильности выбора методов проведения и модели самооценки, так и правильности выбора методов интерпретации результатов самооценки и использования их для планирования улучшений в организации.

### **Исследование возможностей и результатов применения самооценки в деятельности вуза**

В Мордовском университете уделяется большое внимание повышению качества подготовки специалистов, формированию в институтах и на факультетах систем контроля качества, развитию инновационных подходов к организации образовательного процесса. Расширение спектра предоставляемых услуг, развитие образовательного рынка, необходимость подтверждения высокого уровня качества образовательного процесса вызвала необходимость разработки и внедрения системы менеджмента качества в вузе. При этом самооценка деятельности вуза в целом и каждого его подразделения стала одним из первых шагов в этом направлении. В 2004 г. в вузе было принято решение о проведении на факультетах университета самооценки их деятельности. Экономический факультет одним из первых начал проводить самооценку для выявления соотношения образовательных целей и результатов деятельности факультета. Основные этапы проведения самооценки представлены в таблице 2.

**Таблица 2. Этапы проведения самооценки деятельности вуза.**

Этап	Содержание этапа
1. Предварительный этап (подготовка к проведению самооценки)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Принятие решения о проведении самооценки, назначение ответственного за её осуществление. Доведение информации до персонала</li> <li>• Создание рабочей группы для проведения самооценки</li> <li>• Выбор модели и методов самооценки</li> <li>• Определение ответственных за проведение самооценки по различным критериям</li> <li>• Обучение членов рабочей группы методам самооценки</li> </ul>
2. Основной этап (непосредственно самооценка)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сбор и анализ данных по критериям выбранной модели</li> <li>• Составление сводного отчета, рассмотрение и утверждение его руководством факультета</li> </ul>
3. Заключительный этап (принятие и реализация решений по результатам самооценки)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Рассмотрение результатов самооценки на Ученом совете факультета</li> <li>• Определение важнейших приоритетов улучшения деятельности</li> <li>• Формирование плана мероприятий по совершенствованию приоритетных направлений работы</li> <li>• Контроль за реализацией разработанного плана мероприятий</li> </ul>

В состав рабочей группы, созданной на факультете для проведения самооценки, наряду с представителями профессорско-преподавательского состава, были включены и студенты выпускного курса специальности «Управление качеством», пожелавшие принять в этом участие. Ответственность за реализацию данного процесса возложена на менеджера по качеству факультета.

Из всего многообразия моделей выбрать приемлемую для факультета было сложно. Проанализировав содержание наиболее распространенных моделей рабочая группа остановила свой выбор на модели самооценки, разработанной специалистами Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета (ЛЭТИ) (Соболев, Степанов, 2004). Преимущества выбранной модели, на наш взгляд, заключаются в том, что она:

- наиболее полно отвечает поставленной цели проведения самооценки: диагностика существующего состояния деятельности факультета и определение основных направлений ее улучшения;
- основана на комплексном учете достоинств всех указанных выше моделей и в то же время наиболее полно отражает специфику деятельности вуза;
- может стать одним из первых шагов на пути внедрения СМК, так как в ней учтены основные положения МС ИСО серии 9000;
- не требует больших затрат: временных, на обучение и финансовых;
- содействует активному вовлечению персонала в процесс самооценки;
- результаты самооценки можно обработать быстро и представить в целостном виде, отражающем сильные и слабые стороны деятельности факультета.

После определения ответственных за проведение самооценки, а также обучения членов рабочей группы методам самооценки осуществляется переход к основному этапу рассматриваемого процесса.

Непосредственно самооценка предполагает сбор данных по 9 критериям выбранной модели. Данные критерии входят в состав двух групп: возможности и результаты. Оценка предполагала применение квалитметрических шкал, которые позволяли выбрать уровень, соответствующий реальному положению дел на факультете по оцениваемому критерию и его составляющим. Таким образом, в процессе самооценки по составляющим каждого критерия проводилась оценка на основе информации, получаемой членами рабочей группы из различных источников (опросы, документация). В качестве респондентов выступали декан, заместители декана, заведующие кафедрами. Наряду с фиксацией достигнутого уровня, по каждой составляющей критериев модели заполнялся оценочный лист, в котором отражались

сильные стороны оцениваемого направления; области, где возможно ввести улучшения. Заполненные оценочные листы составили основу сводного отчета, который был утвержден деканом факультета.

Обработанные результаты представили в наглядной форме, используя такие инструменты, как диаграмма «паутина», матрица SWOT-анализа. Теперь все участники процесса четко представляли себе состояние дел в организации в отношении установленных целей, выбранных критериев самооценки. Диаграмма «паутина» представляет собой инструмент, предназначенный для сравнения достигнутого уровня оцениваемых характеристик в организации с максимально возможными уровнями, уровнем других организаций или подразделений внутри организаций.

Результаты самооценки деятельности факультета за 2004-2008 гг. представлены в таблице 3.

**Таблица 3 . Результаты проведения самооценки экономического факультета.**

Критерии	2004	2005	2006	2007	2008
1. Лидирующая роль руководства	4,7	5,5	7	8,1	8,2
2. Политика и стратегия	4,6	6	7,2	7,5	7,5
3. Менеджмент персонала	5,6	5,9	7,5	7,9	8,0
4. Ресурсы и партнеры	5,3	4,9	6,3	7,1	6,8
5. Менеджмент процессов	5,2	5,7	6,2	7,2	7,2
6. Удовлетворенность потребителей	2,9	5,2	6,2	6,6	6,6
7. Удовлетворенность персонала	2,15	5,1	6,8	6,9	7,0
8. Влияние вуза на общество	4,1	5,1	6,3	6,8	6,9
9. Результаты деятельности подразделения	6,1	6,8	7,4	7,5	7,6

Итоги самооценки ежегодно доводится до персонала факультета на заседании Ученого совета. По результатам самооценки деятельности в 2004 г. были проведен анализ результатов самооценки и определены возможности для улучшения деятельности факультета: создание механизма сбора и анализа информации об уровне удовлетворенности работодателей, студентов, преподавателей, выпускников. Было принято также решение о назначении менеджеров по качеству на всех кафедрах и о формировании постоянно действующих комиссий по качеству для постоянного поиска возможностей для улучшений.

Как видно из таблицы 3 за рассматриваемый период наблюдается положительная тенденция к увеличению значений всех критериев. В 2008 г. наибольшую оценку получили критерии: 1 – 8,1 балла, 3 – 8 баллов, 9 – 7,6 балла, 2 – 7,5 баллов. Между оценками составляющих критерия 1 наибольшую оценку получила составляющая «Личное участие руководства факультета в работе с внешними заинтересованными сторонами (потребителями, поставщиками, партнерами, представителями общественности и др.)» - 8,3 балла, «Личное участие руководства факультета в обеспечении обратной связи с персоналом для улучшения своей деятельности» - 8,3 балла, «Личное участие руководства в подготовке и организации проведения лицензирования, аттестации, государственной и общественно-профессиональной аккредитации» - 8,5 балла. Среди составляющих критерия 3 как сильные позиции отмечены «Механизмы определения квалификационных требований к персоналу, его подготовке и повышению квалификации» (8,5 балла), «Механизмы мотивации, вовлечения персонала за деятельность по улучшению качества функционирования факультета» (8,6 балла). Достаточно высокий уровень показателя по критерию 9 связан с хорошей оценкой механизма сбора и анализа информации о результатах деятельности факультета (7,6 балла), его финансовых (7,6 балла) и нефинансовых результатов (7,7 балла). Практически одинаково

были оценены критерии 4, 5, 6 и 8 (от 6,6 до 7,2 балла). Между оценками составляющих критерия 5 по результатам самооценки можно наблюдать определенный разброс. Наиболее сильными позициями стали: «Проектирование и разработка образовательных программ (включая учебные планы, рабочие программы по дисциплинам и учебно-методические комплексы)», «Воспитательная и внеучебная работа со студентами», «Реализация программ дополнительного образования», «Редакционно-издательская деятельность». Относительно низкую оценку получили составляющие, характеризующие международную деятельность, инновационную деятельность, построение, поддержание и развитие системы измерений и мониторинга процессов. Данные таблицы свидетельствуют о том, что за 2008 г. произошло незначительное снижение по такому оцениваемому критерию – партнеры и ресурсы.

В процессе самооценки ежегодно выявляется множество областей деятельности, в которых возможно ввести улучшения, начиная с проблем, требующих стратегических решений, и заканчивая конкретными задачами, решаемыми в оперативном порядке. В связи с этим возникает необходимость определения тех направлений, развитие которых играет перво-степенное значение в деятельности факультета. К важнейшим факторам, которые влияют на выбор таких направлений, помимо низкой количественной оценки относятся: специфика деятельности вуза и факультета; состояние внешней среды (наличие конкурентов на рынке образовательных услуг, развитие партнерских отношений с работодателями и т.д.); цели совершенствования тех или иных направлений деятельности; ограниченность ресурсов. По результатам самооценки и анализа названных факторов были определены следующие приоритетные направления развития факультета:

- формирование единой стратегии развития факультета и его политики в области качества;
- обеспечение высокого качества образовательной, научной, воспитательной деятельности в целях повышения удовлетворенности запросов потребителей;
- формирование комплексного подхода к подготовке специалистов;
- наращивание высококвалифицированного кадрового потенциала на основе развития системы мотивации;
- укрепление и развитие международных связей факультета;
- развитие материально-технической базы факультета;
- формирование корпоративной культуры на основе сочетания традиций и инноваций.

## **Выводы**

Опыт экономического факультета Мордовского университета показывает, что проведение самооценки дает организации такие преимущества, как: систематический подход к совершенствованию системы управления образовательным процессом и факультетом в целом; получение объективных оценок, основанных на фактах, а не на личном восприятии отдельных работников или руководителей; согласованное понимание того, что в реальных условиях должен сделать факультет в целом, ее отдельные подразделения и каждый работник; обучение персонала применению принципов всеобщего менеджмента качества; выявление и анализ процессов, в которые можно ввести улучшения; оценка происходящих изменений; непрерывное улучшение качества подготовки специалистов; повышение престижа факультета.

Жизнь не стоит на месте. Однако качество высшего профессионального образования является проблемой, актуальной во все времена. Меняются взгляды и подходы к менеджменту, появляются новые методы и инструменты повышения его эффективности, однако применение такого инструмента, как самооценка, безусловно, дает мощный стимул для дальнейшего развития и совершенствования деятельности.

Авторы статьи выражают признательность ректору Мордовского государственного университета профессору Н.П. Макаркину за вклад в разработку, внедрение, постоянное улучшение СМК вуза, за его готовность и желание изучать инициативные предложения персонала, поддерживать их, высказывать свои замечания и советы. Мы благодарим также начальника отдела менеджмента качества образовательной деятельности университета доцента В.И. Маколова за рассмотрение и рецензирование статьи.

## **Литература**

Андерсен, Б. (2003). *Бизнес-процессы: инструменты совершенствования*. Москва: РИА «Стандарты и качество».

Галеев, В. И., Дворук Т. Ю. (2002, № 1). *Самооценка – метод совершенствования системы менеджмента качества*. Сертификация. 20-22.

ГОСТ Р ИСО 9004 : 2001 (2001). *Система менеджмента качества. Рекомендации по улучшению деятельности*. Москва: Изд-во стандартов.

Конка, М. Г. (1997). *Один стратегический подход к использованию самооценивания и бенчмаркинга* / Избр. труды 40-го конгресса Европейской организации по качеству. Берлин, сентябрь 1996. Москва : ГП – Стандарты и качество.

Конти, Т. (1999). *Самооценка в организациях*. Москва: РИА «Стандарты и качество».

Салимова, Т.А., Бирюкова, Л.И. (2008). *Самооценка деятельности в системе менеджмента качества*. Саранск: Изд-во Мордов. ун-та.

Салимова, Т.А., Еналеева, Ю.Р. (2006). *Самооценка деятельности организации*. Москва: Академический проект.

Соболев, В.С., Степанов, С.А. (2004. № 2). *Концепция, модель и критерии эффективности внутривузовской системы управления качеством высшего профессионального образования*. Университетское образование: практика и анализ.

Шайнберг, С. (2002). *Крах «потемкинских деревень»: история нескольких российских организаций на пути к достижению мировых стандартов управления*. Гетебург: Elanders.

Цугель, Т. М. (2004, №1). *Участие в конкурсе на соискание Премии Правительства РФ в области качества – опыт эксперта*. Сертификация. 22-24.



## Summary

# THE THEORY AND PRACTICAL ISSUES OF THE SELF-ASSESSMENT PROCEDURE APPLIED TO THE ACTIVITY OF THE INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION

**Nadezhda D. Guskova, Tatiana A. Salimova, Yulia R. Enaleeva**

Mordovia State University, Russia

*Nowadays, the problem of improving approaches to the quality management in education is a most challenging one. The article deals with the theory and practical issues of the organizational self-assessment as a means of quality management. For this purpose, scientific viewpoints on the content of this category, models, principles, methods of self-assessment have been analyzed. Peculiar features, possibilities and results of applying self-assessment to the educational process have been considered as an important means of permanent process aimed at improving organizational activity, the Economic faculty of N. P. Ogarev Mordovia State University being an example. The article describes the procedure of self-assessment at the economic faculty; it analyses the results achieved, the system of monitoring information about the satisfaction level of customers and other parties involved; it shows the mechanism of integrating self-assessment results into the process of planning. The research was done on the process and system approach; the following methods were applied: comparing analysis, self-assessment, questionnaires, web-diagram.*

**Key words:** *quality, education, quality management system, self-assessment.*

*Advised by Makolov V.I., N.P.  
Ogarev Mordovia State University, Republic of Mordovia, Russia.*

**Nadezhda D. Guskova**

Doctor of Economic Science, Professor, Dean of Economic Department of N.P. Ogarev Mordovia State University, Saransk 430000, Bolshevistskaya, 68, Republic of Mordovia, Russia.  
E-mail: [economy@mrsu.ru](mailto:economy@mrsu.ru)  
Website: <http://intoffice.mrsu.ru/eng/>

**Tatiana A. Salimova**

Doctor of Economic Science, Professor, Head of Quality Management Department of N.P. Ogarev Mordovia State University, Director of Quality Management Centre, Saransk 430000, Bolshevistskaya, 68, Republic of Mordovia, Russia.  
E-mail: [tasalimova@yandex.ru](mailto:tasalimova@yandex.ru)  
Website: <http://intoffice.mrsu.ru/eng/>

**Yulia R. Enaleeva**

Assoc. Profesor, N.P. Ogarev Mordovia State University, Saransk 430000, Bolshevistskaya, 68, Republic of Mordovia, Russia.  
E-mail: [enaleeva@list.ru](mailto:enaleeva@list.ru)  
Website: <http://intoffice.mrsu.ru/eng/>