

Анопченко Татьяна Юрьевна
д.э.н., профессор
декан факультета управления Южного федерального университета
г. Ростов-на-Дону, Россия
davidova@mail.ru

Современные тенденции образования в сфере менеджмента на примере факультета управления Южного федерального университета

Данная статья представляет собой интервью с деканом факультета управления Южного федерального университета. В ней рассматриваются особенности восприятия менеджмента в России, отличительные черты управленца как специалиста, а также изменения в структуре преподавания менеджмента в Южном федеральном университете за последние годы. Рассмотрена особая роль преподавателя-практика в обучении студентов, а также проанализированы компетенции, необходимые руководителям образовательных программ. В статье представлен прогноз развития образования в сфере менеджмента на ближайшие пять лет.

Ключевые слова: менеджер, менеджмент, образование в сфере менеджмента, руководитель образовательной программы, Южный федеральный университет

1. В 2000 году в Ростовском государственном университете (в настоящий момент в Южном федеральном университете) была образована кафедра «Теории и технологий в менеджменте», ставшая, по сути, фундаментом для развития направления менеджмента в ВУЗе. Почему именно в 2000 году появилась такая необходимость? Кто готовил управленцев до этого момента? [1]

До 1993 года в РГУ на экономическом факультете было 2 специальности: политическая экономия и экономическая кибернетика. В 1993 году экономическая кибернетика перестала существовать, она была переименована в математические методы исследования систем управления и была создана новая кафедра, экономики и менеджмента, которую возглавила Бортник Елена Михайловна (д.э.н., профессор, 20 лет член Президиума учебно-методического объединения по менеджменту в Государственном университете управления (Москва)) . Специальности «Менеджмент» в РГУ стали готовить две кафедры: - одна Бортник Е.М., ее кафедра занималась менеджментом в некоммерческом партнерстве, в то время как другой выдающийся ученый и практик Ростовского государственного университета – Максимов Владимир Александрович занимался проблемами менеджмента в предпринимательстве. Фактически, именно его усилиями направление «Менеджмент» и стало развиваться в том виде, в котором мы его имеем и на сегодняшний момент. При нем Ростовский государственный университет получил грант на осуществление федеральной президентской программы по подготовке управленческих кадров.

В 2000 году д.э.н., профессор Солдатова Ирина Юрьевна, высказывает концепцию развития направления менеджмент в Ростовском государственном университете в виде отдельной кафедры. В декабре 2000 года ректор РГУ Белоконь Александр Владимирович поддерживает это решение и на экономическом факультете была создана кафедра «Теории и технологий в менеджменте», возглавлять которую стал на тот момент мэр г. Ростова-на-Дону, д.э.н., профессор Чернышев М.А.

С 2000 года кафедра «Теории и технологий в менеджменте» стала выпускающей по специальности менеджмент организации.

7 июля 2014 года, благодаря ректору ЮФУ Боровской М.А. именно на базе этой кафедры и был создан факультет управления, который сейчас

полностью отвечает за подготовку управленцев в Южном федеральном университете.

2. Многие скептики утверждают, что сам термин «менеджер» в России сильно опошлен, в силу того, что при появлении, он использовался не по назначению, а в качестве красивой приставки к названию любой профессии. До сих пор бытует устойчивое мнение, что менеджер – это продавец, а большинство людей не понимают, что такое специальность «менеджмент». Ваше мнение по данному вопросу и как вы считаете, сколько еще должно пройти времени, чтобы менеджер в России – стал менеджером в своем истинном контексте?

Неправильная трактовка понятия «менеджер» связана с его западным происхождением, и вначале его использовали даже не как приставку к любой профессии, а собственно, как синоним слову «продавец». Это огромная проблема, которая особенно остро стояла перед нами лет 5-10 назад, когда приходилось постоянно объяснять, кто же такой менеджер на самом деле. В настоящее время хочется отметить, что понятие «менеджер», «управленец» постепенно приобретает другой окрас, потому что именно сейчас и страна, и бизнес очень остро нуждается в квалифицированных управленческих кадрах. Российское бизнес-сообщество не может игнорировать изменения во внешней среде и не брать во внимание тот опыт, который есть там. А опыт показывает, что применение профессионального менеджмента дает существенное повышение конкурентоспособности и эффективности бизнеса. То же самое касается и государственного управления.

О постепенном преобразовании и сближении с западными стандартами управления говорит и трансформация системы подготовки менеджеров в России. До 2007 года мы осуществляли подготовку по направлению «Менеджмент» только в рамках специалитета. Последний выпуск специалистов был осуществлен в 2015 году. С 2007 года мы перешли на

двухступенчатую систему образования и теперь готовим и бакалавров, и магистров. Связано это было с подписанием Россией Болонской декларации и началом Туринского процесса, основная задача которых состояла в интеграции российского образования в мировую систему подготовки кадров. На сегодняшний день наши выпускники и студенты не испытывают проблем ехать за рубеж, учиться там, получать ценный опыт, трудоустроившись, так как их дипломы полностью соответствуют международным стандартам.

Возвращаясь к началу вопроса о том, сколько еще менеджер будет являться «продавцом», хочется сказать, что все зависит от нас всех, т.е. от преподавателей, студентов, работодателей и вообще всего бизнес-сообщества. Мы должны ответить на вопрос: Какими ролевыми функциями должен обладать менеджер в действительности? Менеджер – это управленец, обладающий определенными компетенциями. Факультет управления формирует у выпускников - готовность к профессиональной деятельности, будь то производственная, научная, педагогическая или другая сфера. Для эффективной работы, помимо хорошей профессиональной подготовки (профессиональных компетенций), они должны обладать компетенциями в сфере общения и взаимодействия в коллективе (социальная компетенция), повышать эффективность своего труда, используя собственные индивидуально-личностные качества (личностная компетенция), быть эрудированным в смежных областях и иметь широкий кругозор (полипрофессиональная компетенция); уметь принимать правильные решения в условиях дефицита информации и времени (экстремальная компетенция). Менеджер – это хороший аналитик. Менеджер должен быть креативным, т.е. он должен уметь принимать нестандартные решения, которые очень часто и являются залогом выживаемости компании на рынке. Менеджер должен понимать и уметь анализировать информацию, которая к нему поступает. Менеджер должен

быть порядочным, честолюбивым, должен любить то, что он делает. Очень тяжело найти все эти качества в одном человеке. Чтобы быть менеджером, надо постоянно развиваться и учиться.

Один из самых распространенных вопросов: менеджмент – это наука или искусство? На мой взгляд, менеджмент – это не или/или, а синтез. Менеджмент – это и наука, и искусство одновременно. В определении менеджмента как науки подчеркивается важность упорядоченных знаний об управлении, которые позволяют не только своевременно и качественно управлять текущими делами, но и позволяет где-то потратить чуть меньше времени на принятие решения, спрогнозировать и выстроить стратегию компании, чтобы она была прозрачна и понятна для руководителя. Для этого необходимо опираться на законы и закономерности, принципы и функции, формы и методов целенаправленной деятельности людей в процессе управления. Понимание же менеджмента как искусства управления базируется на том, что организации - это сложные социально-технические системы, на функционирование которых воздействуют многочисленные и многообразные факторы как внешней, так и внутренней среды. Люди, работающие в организациях и с организациями, — это самый главный фактор, учет которого требует не только использования научного подхода, но и искусства его применения в конкретных ситуациях — ведь каждый работник обладает своим особенным характером, имеет свою систему ценностей и мотивы к труду и т. д.

Современный менеджмент соединяет науку и искусство управления в единый процесс, в основе которого — личностный талант профессиональных управляющих по использованию научных и практических знаний и постоянный механизм их пополнения и обновления. Другими словами, это развитие качеств и способностей менеджеров о которых мы говорили выше.

На лекциях мы часто говорим студентам, что невозможно просчитать все варианты развития события и дать вам 100% решение той или иной ситуации. В отдельно взятых сферах, таких решений могут быть сотни, т.к. включается слишком много дополнительных факторов. Наша задача – дать научный подход и практический алгоритм, а вот творить – это уже искусство менеджера.

3. Почему Южный федеральный университет отделил факультет управления от экономического факультета?

На мой взгляд, отделение факультета управления от экономического – это своевременный шаг, который продиктован условиями внешней среды и рынка, на который выходят наши выпускники. Дело в том, что все время, пока направление менеджмент было на экономическом факультете, наши студенты чувствовали себя неким гибридом. Многие выпускники в шутку называют себя полукровками, т.к. и экономистами себя не чувствуют, но в тоже время и всех управленческих дисциплин в полном объеме недополучили. В России вообще любят говорить, что экономист – это управленец, сливая воедино абсолютно разные сферы и науки деятельности. Экономисты должны изучать фундаментальную науку. Они должны понимать расчеты, какие экономические модели они могут применять для того, чтобы рассчитывать эффективность предприятия. Экономисты должны советовать управленцам, как формировать бюджет и управлять финансами предприятия. Но они не могут принимать комплексные управленческие решения. Для этого необходимо обладать определенными компетенциями, которым и учат менеджеров. Если мы говорили о том, что экономика – это фундаментальная наука, то менеджмент – наука практическая. Финансы являются одной из главных функций управления компанией, но только одной из множества функций, которые выполняет менеджер. Менеджер несет ответственность за принятые решения, круг его компетенций гораздо шире,

чем у экономиста, соответственно, и учить такого специалиста нужно совсем по-другому. Поэтому я очень рада тому, что руководство Южного федерального университета понимает эту проблему и позволяет нам на сегодняшний день готовить полноценных менеджеров.

4. Как правильно учить управленцев и готовить их к практической деятельности? Преподаватель менеджмента – кто это? Какими качествами должен обладать человек, который готовит будущее поколение управленцев?

В свое время, когда я училась на кибернетике, у нас читал теорию управления гениальный практик Наумцев Евгений Федорович. Это был практик, который прошел путь от председателя колхоза до министра сельского хозяйства, после чего ушел в образование. Он говорил замечательную фразу о том, что управление должен читать практик, тот, кто управлял. Теоретик не сможет научить искусству управления студентов. Сама постановка и подготовка к лекциям должна носить практический характер. Необходимы примеры из личной практики, которые бы наглядно объясняли, как себя вести в той или иной ситуации. В теории все эти аспекты управленческой деятельности не будут поняты и восприняты студентами.

Поэтому, на сегодняшний день, преподаватель, который заходит в аудиторию к нашим студентам, тоже должен обладать определенными компетенциями. Во-первых, они должны либо управлять сейчас, либо иметь управленческий опыт в прошлом. При этом независимо, в какой сфере, будь то производство, образование или иная сфера.

Во-вторых, преподаватели должны знать историю России и историю всего мира, чтобы приводить примеры на исторических фактах. Приводить примеры замечательных людей, которые делали и развивали мир.

В-третьих, наши преподаватели должны быть готовы к обучению и развитию. Они должны стремиться повышать свой уровень, свою

квалификацию, чтобы быть в авангарде всех последних нововведений и событий.

Став деканом факультета управления и поняв, что мне нужно будет управлять бизнес-процессами в образовании, я тоже пошла учиться. На сегодняшний день, я являюсь магистрантом Высшей школы экономики магистерской программы «Управление в высшем образовании». Это единственная из российских программ, которая включена в «Глобальный каталог исследовательских центров, академических программ и журналов в сфере высшего образования» Бостонского колледжа. Программа формирует компетенции, необходимые для разработки проектов развития вузов и современных образовательных программ. Поступив на данную программу, я смогла пообщаться с коллегами из других ВУЗов, получить опыт, который мы сейчас внедряем на факультете управления.

На мой взгляд, человек, который обладает этими компетенциями и может считаться современным преподавателем, который должен учить менеджменту.

На факультете управления, формируя преподавательский состав для той или иной программы, мы стремимся приглашать практиков из-за рубежа, правительства области, крупных предприятий Юга России. Многие наши преподаватели совмещают преподавательскую профессию с руководством собственного бизнеса. На наш взгляд, только такой подход, позволяет нам готовить специалистов, востребованных на рынке труда.

5. Наше правительство стало всерьез задумываться о том, что России не хватает профессиональных управленцев. Готовятся стандарты, по которым, прежде чем занять управленческую должность, человек должен повысить свою квалификацию именно в сфере менеджмента. Как считаете, это правильно? Не станет ли это очередной

волной развития «обесцененных» дипломов, когда важен будет сам факт наличия документа, а не полученные знания?

Во-первых, правительство задумывается об этом уже очень давно. И для достижения этих целей даже была запущена специальная президентская программа по подготовке управленческих кадров. Я согласна с тем, что занимать управленческие посты должны люди, получившие хотя бы основы управленческой деятельности, т.к. это значительно повисит эффективность их деятельности.

Насчет дипломов, думаю, что это не приведет к тем последствиям, о которых вы спрашиваете, т.к. человек, который захочет занять должность, будет вынужден сдавать профильный экзамен, а для этого ему придется повысить квалификацию и в данном случае, мы говорим о том, что он получит определенные знания.

Правительство естественно задумывается о подготовке управленческих кадров. Быть управленцем, как мы уже отмечали выше – значит возложить на себя определенную ответственность. Не все люди могут принять на себя такой груз, и не каждый хороший и высокопрофессиональный специалист может хорошо управлять. Найти хорошего управленца – это бесценно. Нужно только понимать, где и по каким критериям его искать.

На факультете управления мы стали тесно сотрудничать с психологами, которые помогают нам создавать паспорт для каждого студента, в котором четко расписано, на какие сферы деятельности нужно человеку обратить особое внимание. Это нужно для того, чтобы лучше адаптировать студента к его будущей специальности. Не все станут ТОП-менеджерами, но кто-то станет выдающимся маркетологом, кто-то финансистом, кто-то уйдет в управление персоналом. Тестируя наших студентов, мы приходим к выводу, что многие из них хорошо знают теорию, но не всегда умеют применять её на практике. Это сигнал для нас, что нужно

продолжать внедрять практические занятия в учебный процесс. В настоящий момент мы ведем переговоры с рядом крупных компаний о возможности создания курсов, которые будут читать их менеджеры. И, как правило, читать хотят ТОП-менеджеры, желая отобрать себе перспективных сотрудников на будущее. Это будут спецкурсы, на которых будет много примеров, много практических заданий. Надеемся, что эти курсы помогут стать нашим выпускникам еще более подготовленными к работе.

По признанию одного из практиков, который сейчас разрабатывает курс для наших студентов, деньги лежат на полу, нужно только уметь их заработать. Если из 100% наших студентов хотя бы 80% выйдут с такими компетенциями, то это будет очень хорошо.

Также сейчас на факультете формируется база практик – конкретные предприятия, где студенты смогут проходить практику и также получать реальные практические навыки.

Возвращаясь к теме стандартов, то нет такого профессионального стандарта, как менеджер. Есть деление по отраслям: менеджмент в строительстве, менеджмент в здравоохранении, т.е. профессиональные стандарты, которые требуют от человека узконаправленной деятельности. Мы готовим специалистов широкого профиля, которые могут прийти и быстро разобраться в любой проблемной области, т.к. главное, что у них есть – это база управленческих навыков. Раньше так готовили кибернетиков: выстоять, выжить в любой изменяющейся среде и разобраться, пойти дальше и сформулировать цели, задачи, миссию и т.д.

Кто-то считает, что более узкую специальность можно получить в магистратуре, но это не совсем так, т.к. магистратура – это больше научная стезя. Из числа магистрантов выходит много молодых ученых, которые потом защищаются, становятся молодыми преподавателями. Здесь хочется отметить важность преемственности поколений. Я считаю, что т.к.

менеджмент – это прикладная наука, она с одной стороны должна быть и молодой, прогрессивной, но с другой стороны, мы должны использовать опыт старых профессионалов. И такой опыт есть в Ростовской области, в свое время, когда поднимали заводы «Ростсельмаш» и «Эмпилс», туда приходила команда молодых менеджеров, которые принимали все решения, при этом они оставили всех людей, которые стояли у истоков и знали досконально все производство. Эти люди давали им необходимую информацию и варианты решения проблем, а менеджеры уже оценивали и принимали финальное решение. Опыт такого взаимодействия – самый положительный, и нам бы хотелось бы перенять его и для формирования преподавательского состава факультета, чтобы опыт совмещался с инновационными подходами и новыми веяниями в менеджменте.

6. Южный федеральный университет перешел на систему выбора руководителей своих образовательных программ. Фактически, мы можем говорить о том, что теперь процесс обучения студентов отдан в руки менеджеров, которые берут на себя ответственность за подготовку определенного потока будущих бакалавров или магистров. На ваш взгляд, насколько данная система образования отвечает современным требованиям рынка? Важна ли личность руководителя образовательной программы для абитуриентов и можем ли мы говорить о том, что теперь помимо диплома, работодатель также будет спрашивать о том, программу какого руководителя окончил студент? [3]

Хотелось бы начать с конца, а именно с того, что действительно, в будущем будет играть роль, курс какого руководителя был окончен. И здесь проводится некая аналогия с творческими специальностями, когда говорят, что актер окончил курс, например А.Баталова, О.Табакова и т.д. Я хочу сказать, что данная система отвечает современным требованиям, но насколько готовы данные преподаватели становиться менеджерами этих

программ. На сегодняшний момент руководитель программы – он менеджер, он отвечает за процесс от набора студентов до их выпуска. И, с одной стороны, он будет знать каждого студента в лицо, и в будущем бы хотелось, чтобы он также отслеживал дальнейший путь каждого выпущенного им специалиста, его рост, развитие в своей сфере деятельности. С другой стороны, помимо этого существует и технические моменты, связанные с определенной бумажной работой, которые должны выполнять исполнители, т.е. технический персонал программы. Руководитель программы – это идеолог, его задача – сформировать концепцию и программу курса, подобрать преподавателей, представлять программу работодателям, студентам, представителям власти. Он должен отслеживать качество своей программы и делать её лучше с каждым разом. В зависимости от оценок каждого модуля, он должен понимать, какие курсы принесли пользу, а какие – можно и/или нужно заменить на более полезные. Его задача – оценить также работу преподавателей, смогли ли они донести до студентов те компетенции, которые они должны были донести по итогам освоения программы. Это значит, что, если после окончания курса студент не обладает компетенциями в разрезе знать, уметь, владеть, то это сигнал для руководителя, что надо, либо убирать курс из программы, либо менять преподавателя.

Как показывает сейчас практика, институт руководителей программ только формируется и начинает развиваться. Понятно, что выявляются ошибки, которые в будущем надо устранять, чтобы процесс обучения совершенствовался. Так, на мой взгляд, большой ошибкой является ситуация, когда к нам на факультет приходит человек, который хочет возглавить наш бакалавриат, ему оказывается всесторонняя поддержка, а он после выигранного конкурса пишет заявление о том, что хочет готовить студентов на базе другого факультета. На мой взгляд, вызывает большой вопрос,

какими компетенциями будут обладать выпускники этого бакалавриата, если все пары им будут читать люди, не специализирующиеся на менеджменте. Таким образом, формируется практика, когда, например я могу подать и выиграть конкурс на обучение биологов или физиков, а потом сказать, что я буду их обучать на факультете управления. На мой взгляд, все-таки обучение должно вестись в рамках профильного подразделения. Но, повторюсь, что на этих ошибках мы учимся и совершенствуемся, чтобы в будущем быть еще лучше.

Возвращаясь к теме личности руководителя программы, конечно, она очень важна. Руководитель программы должен обладать определенными знаниями, чтобы эту программу возглавлять. Для этого в Южном федеральном университете есть специальные курсы, проходя которые, руководители образовательных программ получают весь набор знаний, которые потребуются им в работе.

7. Министерство образования РФ анонсировало закрытие заочных и очно-заочных курсов для менеджеров и экономистов [4]. На ваш взгляд, насколько это верное решение? И действительно стать менеджером можно, только посещая занятия постоянно?

Я считаю, что для бакалавров заочная форма не нужна, так как это школьники, которые только покинули школьную скамью и чтобы стать специалистами, им нужно учиться очно, т.к. самостоятельно заставить себя учиться могут только единицы.

Если говорить о магистратуре, то очно-заочная форма здесь очень интересна для практиков. Когда человек закончил бакалавриат или специалитет, наработал практический опыт и идет в магистратуру для того, чтобы разработать свою научную концепцию. Для нас, особый интерес представляют люди, получившее профильное образование по другим специальностям (медицина, физика, химия, биология и т.д.), т.к. именно

междисциплинарные работы содержат очень интересные выводы и практические наработки, которые могут потом вылиться в проекты по совершенствованию жизни в Ростове-на-Дону, Ростовской области и России в целом.

8. Ваш прогноз: образование в сфере менеджмента через 5 лет?

Мне кажется, что через пять лет, наконец-то все поймут, что менеджеров не надо много. В направлении менеджмента должна развиваться, в первую очередь, магистратура, которая позволит выпускать междисциплинарных специалистов, и тогда понятны все профильные стандарты, которые мы получаем сейчас от Минтруда. Бакалавры нужны, но не в таком количестве как было, когда мы выпускали по 100 человек в год. Эта цифра должна быть на уровне 25-30 человек.

Бакалавриат «Менеджмент» должен быть направлен на определенные области, и для этого руководители бакалавриата должны четко понимать ситуацию в регионе или в стране.

Менеджер будущего – это андроидный менеджер, способный работать в условиях многозадачности. Это специалист, способный управлять и в технических и в органических системах, прекрасно разбирающийся в информационных технологиях, человек, который может найти выход из нестандартной ситуации, проанализировав все имеющиеся данные.

Список литературы

1. Официальный сайт факультета управления Южного федерального университета. Кафедра теории и технологий в менеджменте. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://management.sfedu.ru/ofakultete/kafedry/teoriiitehnologiiivmenedgmente> (дата обращения: 13.08.16).

2. Официальный сайт факультета управления Южного федерального университета. История факультета [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://management.sfedu.ru/ofakultete/history> (дата обращения: 13.08.16).

3. Официальный сайт Южного федерального университете. Конкурс руководителей образовательных программ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://education.sfedu.ru/index.php/konkurs-rukovoditelej-op> (дата обращения: 13.08.16).

4. Минобрнауки: В РФ могут закрыть заочные отделения по экономике и праву//Российская газета 17.03.2016 URL: <https://rg.ru/2016/03/17/minobrnauki-v-rossii-zakroiut-zaochnye-otdeleniia-po-ekonomike-i-pravu.html> (дата обращения: 13.08.2016)

References

1. Oficial'nyj sajt fakul'teta upravlenija Juzhnogo federal'nogo univeristeta. [Official site of the faculty of Management of the Southern Federal Unviersity]. Kafedra teorii i tehnologij v menedzhmente. Available at: <http://management.sfedu.ru/ofakultete/kafedry/teoriiitehnologiivmenedgmente> (accessed August 13, 2016)

2. Oficial'nyj sajt fakul'teta upravlenija Juzhnogo federal'nogo univeristeta. [Official site of the faculty of Management of the Southern Federal Unviersity]. Istorija fakul'teta. Available at: <http://management.sfedu.ru/ofakultete/history> (accessed August 13, 2016)

3. Oficial'nyj sajt Juzhnogo federal'nogo universitete. [Official site of the Southern Federal Unviersity]. Konkurs rukovoditelej obrazovatel'nyh program. Available at: <http://education.sfedu.ru/index.php/konkurs-rukovoditelej-op> (accessed August 13, 2016)

4. Minobrnauki: V RF mogut zakryt' zaochnye otdelenija po jekonomike i pravu//Rossijskaja gazeta 17.03.2016. Available at:

<https://rg.ru/2016/03/17/minobrnauki-v-rossii-zakroiut-zaochnye-otdeleniia-po-ekonomike-i-pravu.html> (accessed August 13, 2016)

Tatyana Yu. Anopchenko

Dr.Econ.Sci., Professor

Dean of the Faculty of Management of the Southern Federal University

Rostov-on-Don, Russia

davidova@mail.ru

Current Trends of Management Education through the example of the Faculty of Management of the Southern Federal University

This work represents the interview with the Dean of the Faculty of Management of the Southern Federal University. The article describes particularities of perception of Management in Russia, distinctive features of the manager as specialist, and also changes in structure of teaching Management in the Southern Federal University in recent years. The special role of the teacher as an expert is considered. The article describes the competences which are necessary for heads of educational programs. The work provides the forecast of development of Management education for the next five years.

Keywords: manager, management, management education, head of educational program, Southern Federal University

Выходные данные статьи:

Анопченко Т.Ю. Современные тенденции образования в сфере менеджмента на примере факультета управления Южного федерального университета // <http://portal-u.ru>: Журнал "У". Экономика. Управление. Финансы. — 2016. URL: http://portal-u.ru/index.php?option=com_k2&view=item&id=1924:sovremennye-tendentsii-obrazovaniya-v-sfere-menedzhmenta&Itemid=1431 (дата обращения).