

© 2011 г. А.М. Оздоева

**ИМПЕРАТИВЫ, ИНДИКАТОРЫ И ИНСТРУМЕНТЫ
СТРАТЕГИИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ЛИДЕРСТВА
УНИВЕРСИТЕТА НОВОГО ТИПА**

В экономике знаний вопрос о формировании организационного и интеллектуального капитала оказывается особо острым. Проблема построения эффективной инновационной и предпринимательской инфраструктуры университета может решаться в контексте стратегии интеллектуального лидерства (СИЛ) университета. Для университета всегда актуальна задача формирования и развития организационного и интеллектуального капитала, необходимого для практической деятельности в условиях становления экономики знаний. Но эффективно формировать и использовать организационный и интеллектуальный капитал без взаимодействия с государством, обществом и бизнесом невозможно, поэтому стратегия должна быть направлена на развитие «технологических альянсов», в том числе с использованием частно-государственного партнерства. Она должна опираться на механизмы рыночного трансфера технологий в экономику. Поэтому в число индикаторов СИЛ могут быть включены показатели, отражающие успех университета в решении перечисленных задач.

СИЛ должна обеспечить воспроизводство университетом собственного человеческого капитала, учитывая угрозу, сформулированную академиком С. Ю. Глазьевым: «Качественный и количественный разрыв между уходящими и подрастающими поколениями ученых и педагогов может стать непреодолимым» [1, с. 39]. Именно поэтому индикаторы воспроизводства человеческого капитала также следует использовать в СИЛ. Университет нового типа развивается по пути интеграции и развития партнерских связей, долгосрочных альянсов и ассоциаций. Подобные процессы протекают и за рубежом. Например, некоторые инновационные университеты Европы объединились в Европейский консорциум инновационных университетов (European

Consortium of Innovative Universities — ECIU) с целью совместного развития, обмена опытом и совершенствования инновационных и предпринимательских процессов и управления ими. В его составе университет Дортмунд (Германия), Технический университет Гамбург - Харбург (Германия), университет Твенте (Голландия), университет Уорвик (Великобритания), университет Стратклайд (Великобритания), университет Авейро (Португалия), Технологический университет Компьен (Франция), университет Аальборг (Дания), университет Турин (Италия), университет Линчепинг (Швеция), Автономный университет Барселона (Испания), *Южный федеральный университет* (Россия), Технологический университет Суинбурн (Австралия), Технологический университет Монтеррей (Мексика). Существуют Европейский центр по стратегическому управлению университетами (European Centre for Strategic Management of Universities) и Европейская академическая сеть деканов (DEAN) [2], которые уделяют внимание концепции предпринимательского университета и в октябре 2001 г. в Берлине проводили конференцию на тему «Предпринимательский университет: задачи факультетов». В мире выстроены разнообразные структуры интеграции.

К национальным структурам интеграции образования и производства можно отнести структуры обеспечения трудоустройства, способствующие адаптации выпускников учреждений профессионального образования к потребностям рынка труда в соответствии с приказом МО РФ и МТиСР РФ «О мерах по эффективному функционированию системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений и адаптации их к рынку труда» [3]. Создана Межведомственная программа содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования и в каждом учреждении профобразования создаются центры содействия занятости учащейся молодежи и их трудоустройства, которые взаимодействуют с работодателями и структурами трудоустройства. Создана методика оценки эффективности работы таких центров [4]. Центры проводят маркетинговые исследования рынков труда и образовательных услуг, социологические, психологические и другие исследования; вносят предложения по корректировке учебных планов, номенклатуры специальностей и структуре выпускников в соответствии с текущими и перспективными потребностями экономики региона; участвуют в разработке

программ дополнительного профессионального образования для незанятых выпускников с учетом регионального рейтинга профессий; проводят ярмарки вакансий, презентации профессий; инициируют долговременные программы сотрудничества с предприятиями, оказывающими влияние на рынок труда; содействуют повышению квалификации и профессиональной подготовке выпускников; анализируют результаты и обобщают опыт деятельности и др. Интеграция с предприятиями и организациями-партнерами позволяет организовать временную занятость студентов, их стажировки и практики [5]. Это позволяет лучше подготовить будущих специалистов к работе на конкретных предприятиях и рабочих местах.

В этой связи можно рекомендовать использовать в СИЛ индикаторы, отражающие различные направления и уровни партнерства и интеграции университета. Университет нового типа – это саморазвивающийся, самодостаточный университет, способный завоевать право на существенное по объему государственное финансирование образовательной и научной деятельности и успешно дополнять средства из бюджета государства доходами от внебюджетной деятельности. Средств должно быть достаточно для решения задач активного саморазвития, т.е. расширенного воспроизводства, обновления материально-технической базы, повышения организационного и интеллектуального капитала. В этой связи в СИЛ должны использоваться индикаторы, определяющие способность университета к саморазвитию.

Анализ источников финансирования университета позволяет, во-первых, сделать выводы, насколько желаемое позиционирование университета совпадает с фактическим его состоянием, а во-вторых, судить о лидерских позициях университета. Например, на рисунке 1 показано распределение источников финансирования в Курском государственном медицинском университете, который позиционирует себя как инновационный университет, но, видимо, таким еще не является, поскольку суммарная доля целевых источников финансирования, включающая финансирование грантов, оказывается весьма малой, а объем грантов в структуре источников финансирования составляет менее 1,76 %. (По материалам официально сайта Курского государственного медицинского университета: http://www.ksmu.kursk.ru/up/uvr/pdf/prilozenie_2.pdf).

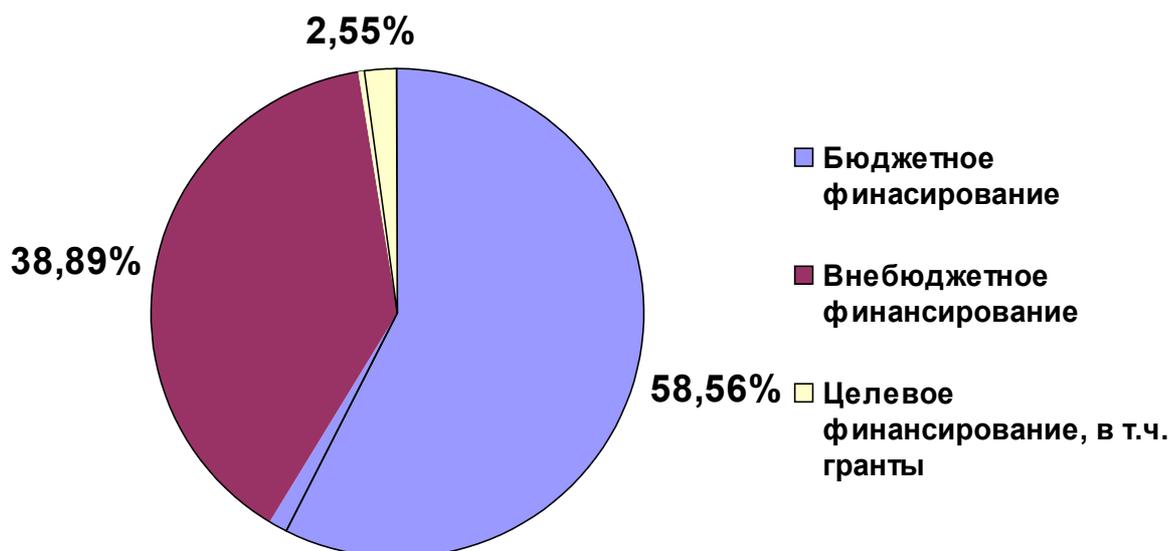


Рис. 1. Распределение источников финансирования ГОУ ВПО «Курский государственный медицинский университет»

При внедрении СИЛ может быть построена и использована совокупность индикаторов, позволяющая выстраивать систему частных оценок и рассчитывать интегральный показатель лидерства университета во внешней среде, который он может использовать в управлении совместно с различными внешними рейтингами. Такие рейтинги публикует Минобрнауки и разные журналы. В них в определенной мере отражена степень лидерства университета. Вопрос о рейтингах важен еще и потому, что многие университеты определяют внутренние рейтинги сотрудников, факультетов, кафедр и т.п. Например, более 10 лет такая система рейтингов успешно применяется и совершенствуется в Байкальском государственном университете экономики и права. Рейтинговые оценки применяются в Южном федеральном университете (используется автоматизированная система определения рейтингов rating2007.xls), Южно-Российском государственном техническом университете (НПИ), Южно-Российском государственном университете экономики и сервиса, Северо-Кавказском институте бизнеса, инженерных и информационных технологий и многих других. Результаты проведенного исследования внутренних рейтинговых оценок и методик их определения свидетельствуют о следующем:

– каждая методика имеет собственные недостатки, поэтому эти методики периодически пересматриваются, совершенствуются;

– рейтинговые оценки, совмещенные с системами стимулирования и мотивации персонала, повышают активность и результативность работников, помогают университету в его движении к лидерству и повышению результатов своей деятельности;

– рейтинги целесообразно использовать не только в системе стимулирования и мотивации персонала, но при распределении ограниченных ресурсов между подразделениями, творческими коллективами и отдельными сотрудниками-лидерами;

– внутренние университетские рейтинговые оценки следует использовать в СИЛ совместно с другими оценками, в том числе предлагаемыми индикаторами;

– некоторые университеты только декларируют использование внутренней рейтинговой системы, но не используют ее. В этом случае наблюдаются факты институционального оппортунизма бюрократии, когда декларируются цели и задачи, ценности, требования к персоналу и студентам, опорные показатели для оценки достижений и построения рейтингов, по которым бюрократия якобы принимает на себя обязательства по вознаграждению и стимулированию активности персонала, но сама нарушает декларируемые правила и намерения, вознаграждая угодных, приближенных, верных и т.п., но не тех, кто по заявленным методикам расчета рейтингов может претендовать на вознаграждение, стимулирующие надбавки и другие мотивирующие и стимулирующие управленческие воздействия.

Целесообразно использовать в СИЛ и механизме ее реализации системы внешних и внутренних рейтингов, а также результаты различных конкурсов, в которых побеждают студенты и сотрудники вуза. Стратегия, направленная на завоевание лидерства во внешней среде, должна быть ориентирована на партнеров-лидеров. Поэтому новым элементом в стратегическом управлении университета должен стать анализ рейтингов и рэнкингов предприятий и организаций, которые необходимо рассматривать как стратегически перспективных, выгодных партнеров университета, стремящегося к лидерству. Существуют множество рейтингов и рэнкингов предприятий, в том числе: рейтинг «Эксперт-400»; рейтинг предприятий

оборонно-промышленного комплекса России; рейтинг наиболее важных стратегических вузов России; мировой рейтинг бизнес-школ Financial Times (the top-100 full-time global MBA programs); рейтинг стратегичности компаний ТОП-100; рейтинг по интегральной оценке уровня стратегичности компаний ТОП-20 (по индексу 9-факторной стратегической матрицы); рейтинг 50 наиболее стратегичных оценочных компаний России; рэнкинги «Национального рейтингового агентства» инвестиционных компаний (существуют с 1 квартала 2000 года); управляющих компаний; банков; небанковских кредитных организаций, паевых инвестиционных фондов, страховых компаний, предприятий нефинансового сектора.

Целесообразно использовать мощный аналитический инструмент СПАРК (Система профессионального анализа рынков и компаний), построенный с использованием новейшей технологии, обеспечивающий быстрый и удобный доступ клиентов к необходимой информации. СПАРК позволяет осуществлять аналитические исследования, используя большие массивы информации, в частности, выборки на основании финансовых и производственных показателей компаний, построение рэнкингов предприятий на основании результатов их деятельности, создание собственных аналитических отчетов на базе получаемой информации. СПАРК предоставляет возможность осуществлять вертикальный маркетинг и выстраивать внутренние рейтинги и рэнкинги. Возможности вертикального маркетинга, имеющиеся в СПАРКе, позволяют получить информацию о филиалах, дочерних и зависимых обществах, учредителях, предприятиях, в которых руководитель компании совмещает первые должности. Анализ этой информации определяет особые характеристики положения компаний на рынке, связанные с общим управлением собственностью, и помогает определить точки возможного конфликта интересов; сферы рыночного влияния компаний, связанных с собственностью и управлением; выделить отдельные производственные связи компаний; предусмотреть эффективный механизм обеспечения кредитных обязательств; получить информацию о движении и распределении активов.

Сотрудничество с лидерами отрасли заставит вуз совершенствоваться, повышать уровень подготовки специалистов, улучшать необходимые компетенции персонала, студентов и вуза в целом. Кроме рейтингов пред-

приятый, в СИЛ целесообразно использовать рейтинги отраслей экономики России и мира [6, с. 69], а также рейтинги направлений НТП. Существует около 40 ключевых макротехнологий, с помощью которых определяют уровень национальной экономики. В России принято использовать понятия «ключевые технологии», «критические технологии» (существует установленный Правительством РФ на период до 2010 г. Перечень критических технологий, включающий 51 технологию) и «приоритетные направления науки и техники», выделяемые в соответствии с «Основами политики Российской Федерации в области развития науки и техники на период до 2010 года и дальнейшую перспективу», утвержденными Президентом РФ 30 марта 2002 г. (№ ПР 576 (д)) [7]. Существуют «Правила формирования, корректировки и реализации приоритетных направлений развития науки, технологии техники в Российской Федерации», утвержденные Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2009 г. № 340, а 7 марта 2006 г. утверждена «Стратегия развития науки и инноваций в Российской Федерации на период до 2015 года».

К критическим относятся аэрокосмические технологии, которые являются системообразующими, поскольку обладают мощным инновационным и преобразующим воздействием на экономику в целом, в том числе стимулируют инновационное развитие авиации, двигателестроения, приборостроения, нанотехнологий, радиолокации, металлургии, химической промышленности, вычислительной цифровой техники и т.д. Таким образом, следует рекомендовать использование в СИЛ, во-первых, комплекса рейтинговой информации, отражающей перспективность предприятий и организаций как партнеров университета и позволяющей сделать обоснованный выбор тех из них, с которыми следует установить долговременные связи и создать системы интеграции в науке и образовании, во-вторых, аналитического инструментария СПАРК, в-третьих, перечней критических технологий и основных направлений развития науки и техники, официально утвержденных Правительством РФ, а также аналогичных перечней ключевых макротехнологий и приоритетных направлений развития науки и техники, принятые в мировой практике.

В новой экономике роль образования существенно меняется и престаает быть преимущественно социальной, поскольку образование становится

фактором развития, определяет рост повышение производительности труда, эффективности производства, качества рабочей силы, качества жизни и т.д. «Золотой треугольник» как база развития страны и общества – это сочетание мощной науки, рыночной экономики и системного образования.

Развитие процессов глобализации ставит перед университетами новые задачи, в том числе связанные с формированием международных рынков образовательных, научных услуг и труда (в силу развития коммуникационных возможностей и повышения мобильности рабочей силы), возрастанием значимости информационных технологий, новых знаний и инноваций, межкультурных связей, расширением глобальной интеграции и кооперации производств. Лидерство университета и его сотрудников, которое может начинаться с завоевания рубежей на местном и региональном уровне, неизбежно приведет к необходимости конкурировать на мировом рынке услуг. Следовательно, речь должна идти не только о качестве образования и его соответствии мировым стандартам, но и о задачах лидерства на мировом рынке. В этом случае можно рассчитывать на экспорт образовательных и научных услуг (прежде всего привлечение иностранных студентов на платное обучение), на развитие партнерских отношений с передовыми зарубежными вузами, на широкое участие студентов в международном процессе обмена знаниями. Однако эта задача требует отдельного внимания. Речь не идет только о разработке специальных программ для обучения иностранных студентов или участия ученых и преподавателей в выполнении совместных проектов с зарубежными коллегами. С одной стороны, здесь нужны новые технологии и стратегии – готовые, продуманные, апробированные приемы, стратегические ходы и решения в сложных ситуациях новых для российских вузов отношений с людьми из иной культурной среды, с другим менталитетом, религиозными взглядами, школьной подготовкой и т.д. С другой – технологии адаптации и социализации для иностранных студентов для успешного обучения в российской среде. Все это следует предусмотреть при реализации СИЛ. Суть стратегий – в их преимущественной направленности на победу или сохранение потенциала организации для новых побед (матрица «Потенциал – Конкурентная сила» [8]).

Соревнование национальных систем образования стало ключевым элементом глобальной конкуренции, но глобализация оказывает на университет двойное влияние. Университеты выступают одновременно как субъек-

ты и объекты рынка образовательных и научных услуг. С одной стороны, страна, стремящаяся войти в число мировых экономических лидеров, вынуждена создавать инновационную экономику и не может отгородиться от глобальных процессов формирования экономики знаний в мировом масштабе. Это означает, что правительство будет вынуждено все большее внимание уделять высшей школе и увеличивать финансирование образования и науки. С другой стороны, университеты становятся «заложниками» новой экономики и должны модернизировать учебный процесс и создать инновационно-предпринимательские структуры и процессы, войти в российскую и зарубежные инновационно-предпринимательские инфраструктуры, стать активными их участниками, удовлетворяя через них потребности клиентов в образовательных, научных и других услугах, существенно повысить свою конкурентоспособность, улучшить позицию на рынке услуг и вместе с тем повысить конкурентоспособность выпускаемых специалистов (бакалавров, магистров, аспирантов, докторантов) на рынке рабочей силы. Российская система образования и университеты должны стать участниками Болонского процесса.

Следует отметить, что с подобными проблемами, тенденциями, явлениями сталкиваются зарубежные университеты, но с той лишь разницей, что они включились в процесс трансформации системы образования, ее приспособления к новой экономике, по крайней мере, на 10 – 15 лет раньше. Они более активны в торговле образовательными услугами, обмене студентами, инновационной деятельности, трансфере технологий, преодолении практики национальной экономической и культурной изоляции и научились предпринимать конкретные меры по усилению конкурентоспособности. Многие иностранные университеты добились международных сертификатов качества и аккредитации, признании своих дипломов и программ на международном уровне, создали систему образовательной мобильности студентов, интернациональных учебных планов, совместных программ и т.д. Реализуя СИЛ, российским университетам, стремящимся соответствовать мировому уровню, придется пройти путь интеграции национальной систем высшего образования в международную.

Однако основную развивающую социально-экономическую роль система образования должна играть для России и ее предприятий, поскольку ли-

дерство университетов и его сотрудников должно трансформироваться в лидерство работников предприятий и самих предприятий. Этой позиции придерживаются многие российские ученые, которые пишут о необходимости воспроизводства качественных трудовых ресурсов и развития рынка рабочей силы, адекватных вызовам экономики знаний и курсу руководства страны на построение инновационной экономики при формировании дифференцированного спроса на научные и образовательные услуги. [9, с. 4; 10, с.174; 14; 15].

Ориентация на индивидуальные потребности и интересы потребителя характерна для зарубежных университетов и должна стать необходимым элементом СИЛ (без такой ориентации нельзя стать лидером рынка). Индивидуальные потребности конкретизируются при подготовке производства услуг по составу, содержанию, объему, качеству, времени, форме предоставления и оплаты, другим характеристикам. Это важно в условиях насыщенности рынка, при котором предложение превышает спрос, особенно в период резкого снижения количества выпускников школ. В этом случае лидерство университета может быть обеспечено путем развития интеграции, с одной стороны, со школами, лицеями и колледжами, а с другой – с работодателями. Некоторые авторы считают необходимым ввести государственное стимулирование развития таких форм интеграции [11, с. 43.]. СИЛ должна отслеживать потребности работодателей и побуждать к соответствующим изменениям в вузе. Это позволит улучшить положение с трудоустройством выпускников, мобильно и превентивно устранять несоответствие квалификационных характеристик потребностями производства по конкретным специальностям и должностям и гармонизировать спрос и предложение услуг, заблаговременно ориентироваться и перестраиваться на подготовку специалистов для наукоемких, высокотехнологичных производств, определяющих будущее российской экономики.

Проведенное исследование позволяет предложить методику оценки лидерства университета, которая, во-первых, учитывает следующие данные: 1) результаты деятельности: показатели, индикаторы и критерии, устанавливаемые с учетом выбранных и сформулированных миссии и стратегических задач университета; 2) публичную позицию университета как лидера на определенной территории и в определенном виде деятельности; 3) индикато-

ры позиционирования как инновационного, предпринимательского, исследовательского вуза и уровень лидерства по отдельным позициям; 4) внутренние и внешние рейтинги и сопровождающие их интегральные оценки, позволяющие оценить динамику достижений, а во-вторых, ранжировать университеты по степени лидерства в рейтингах ТОП-10, ТОП-20 и ТОП-100.

Результаты деятельности университета отражаются множеством отчетных показателей, но для оценки его лидерства необходимо выделять и использовать только те, которые могут отразить степень достижения миссии и поставленных стратегических целей в нескольких аспектах. Показатели могут использоваться, во-первых, для анализа динамики в достижении и удержании лидерства в целом и по отдельным видам деятельности; во-вторых, для отражения лидерских позиций в отдельных видах деятельности в статике и динамике по сравнению с конкурентами; в-третьих, для оценки степени достижения стратегических целей, отражаемых в целевых установках и критериях, а также индикаторах – показателях, которые специально выбираются и рассчитываются для оценки отдельных аспектов лидерства, достижения заявленных позиций.

Университеты нового типа позиционируют себя: 1) по типу – как инновационные, предпринимательские и исследовательские; 2) по масштабно-территориальному признаку, что позволяет выделить мировых, национальных, региональных лидеров и лидеров муниципальных образований. Результат оценивания лидерства следует представлять для каждого типа университета, его территориальному признаку, выделяя уровни лидерства и рассчитывая рейтинги с использованием признака градации по степени лидерства путем представления рейтингов ТОП-10, ТОП-20, ТОП-100. При оценке мирового и национального лидерства целесообразно строить таблицу рейтингов ТОП-100, что позволяет автоматически получать таблицы ТОП-10 и ТОП-20; для регионального – ТОП-20, для муниципального (местного) – ТОП-10. Следует, однако, отметить, что требования Минобрнауки к вузам определяют участие каждого в реформе российского образования, которое должно стать равноправной частью глобальной мировой образовательной системы.

Логическая схема методики представлена на рисунке 2.



→ - основные информационные связи; ← - - связи согласования

Рис. 2. Логическая схема методики

В методике оценки лидерства реализуются следующие позиции.

1. Стратегические критерии и установки согласовываются и количественно определяются для сравнения показателей и индикаторов. По ним рассчитываются относительные оценки как уровни достижения поставленных целей: $pi = Pi / Ki$, где pi – относительная оценка – уровень достижения поставленной цели, контролируемой i -м показателем и отраженной в i -м критерии, Pi – i -й показатель, Ki – i -й критерий.

2. Динамика показателей, рейтингов, рэнкингов, интегральных оценок, используемых при ранжировании университетов, подразделений и сотрудников, отражается цепными индексами роста.

3. Для индикаторов лидерства выбираются стратегические критерии и установки, которые согласовываются и количественно определяются, а затем используются в расчете относительных оценок как уровней достижения кри-

териальных значений индикаторов: $ri = Ri / Qi$, где ri – относительная оценка – уровень достижения желаемого значения индикатора, которое контролируется по текущему и желаемому (целевому) значению i -го индикатора, Ri – i -й индикатор, Qi – целевое значение i -го индикатора.

4. Внутренние и внешние рейтинги и рэнкинги используются отдельно в параллельных ветвях алгоритма оценки.

5. Частные интегральные оценки рассчитываются по значениям pi и ri , отнесенным к отдельной оценочной группе, как средневзвешенные величины с использованием весовых коэффициентов.

6. Общая интегральная оценка рассчитывается как средневзвешенная величина по значениям частных интегральных оценок с использованием их весовых коэффициентов.

7. Весовые коэффициенты устанавливаются экспертным путем по выбранной руководством методике. В разработанной методике оценки лидерства университета для расчета весовых коэффициентов использован метод парных сравнений и приоритетов.

8. Множество показателей и индикаторов формируется по согласованию с руководством университета.

9. Внутренние рейтинги рассчитываются по принятой в университете методике.

10. Внешние рейтинги заимствуются. По согласованию с руководством университета устанавливается перечень рейтингов и источников информации.

11. В методике используются «специфические» рейтинги, представляющие собой результаты конкурсных отборов, а также перечни критических технологий и приоритетных направлений развития науки и технологии.

12. Одновременно с расчетом pi и ri выполняется анализ и критериальное сравнение показателей и индикаторов, анализ значений внешних и внутренних рейтингов и рэнкингов, что обогащает информационную базу дополнительной информацией для подготовки, обоснования и принятия управленческих решений и является основанием для дополнения расчетных оценок экспертными суждениями на основании дополнительной информации.

Примерами «специфического» рейтинга служат результаты конкурсного отбора университетов, завоевавших право называться федеральным университетом и национальным исследовательским университетом, отбора вузов-

победителей конкурса образовательных учреждений высшего профессионального образования, внедряющих инновационные образовательные программы 2007 – 2008 гг. (40 вузов) и др. (в соответствии с данными сайта http://iop.yusu.ru/8_3.php).

В результате проведенного исследования выделены основные императивы, которые следует учитывать при разработке СИЛ. Их можно разделить на три группы, структурированные по содержанию: 1) императивы построения корпоративной стратегии; 2) императивы, определяющие содержание и структуру СИЛ; 3) императивы, которые определяют необходимость и состав системы индикаторов, рекомендуемых к включению в механизм реализации СИЛ и использованию в стратегическом управлении.

В заключении следует отметить, что на современном этапе развития системы российского образования в качестве корпоративной стратегией университета нового типа следует использовать стратегию качества, которая должна сочетаться с СИЛ; предлагаемая методика оценки лидерства университета изначально ориентирована на масштабно-территориальный признак разделения лидеров на мировые, национальные, региональные и лидеры муниципальных образований и признак градации по степени лидерства на ТОП-10, ТОП-20 и ТОП-100; целесообразно разработать и включить в механизм реализации СИЛ систему рейтингов и рэнкингов, дополненную перечнями критических технологий и перспективных направлений развития науки и технологии.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Глазьев С.Ю.* О стратегии и концепции социально-экономического развития России до 2020года // Экономические стратегии, 2008, № 4.
2. *Грудзинский А.* EAN – Европейская академическая сеть деканов // Вестник высшей школы. 2001, № 5.
3. Приказ МО РФ И МТиСР РФ от 04.10.1999 г., № 462/175. Режим доступа: http://www.edu.ru/db-mon/mo/Data/d_99/n462.html.
4. *Илясов Е.П.* О методе оценки эффективности работы центров содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройстве выпускников вузов // Планирование и обеспечение подготовки кадров для промыш-

- ленно-экономического комплекса региона: Матер. IV научно-практическая конф. СПб., 2005.
5. Опыт работы региональных и вузовских центров содействия трудоустройству молодых специалистов. М., 2003.
 6. *Агеев А.И.* Стратегическая матрица компании: управляя приисками // Экономические стратегии, 2008, № 8.
 7. Основы политики Российской Федерации в области развития науки и техники на период до 2010 года и дальнейшую перспективу: Режим доступа: <http://www.rusnano.com/Document.aspx/Download/15322>.
 8. *Портер М.* Конкуренция. М.: Вильямс, 2000.
 9. *Балыхин Г.А.* Управление развитием образования: организационно-экономический аспект. М., 2003.
 10. *Игнатов В.Г.* Экономика социальной сферы М., Ростов-н/Д, 2005.
 11. Социально-экономический механизм интеграции рынка образовательных услуг в рынок труда: региональный аспект. Таганрог, 2005.
 12. *Эфендиев А.* Маркетинговая активность вуза на рынке образовательных услуг и рынке труда // Российский экономический журнал, 2004, № 8.
 13. *Винслав Ю.* Профессиональное образование и экономика: о необходимости и задачах государственного стимулирования интеграционных процессов // Российский экономический журнал. 2005, №5; 6.

***Северо-Кавказский научный
центр ВШ***

17 марта 2011 г.