

УДК: 330.342.24:330.322:37

ИНТЕГРАЦИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ОПЫТА В ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО УПРАВЛЕНИЯ

Подсолонко В. А., Подсолонко Е. А.

Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского, Симферополь, Российская Федерация

E-mail: epodsolonko@gmail.com

В статье продемонстрированы механизмы формирования компетенций студентов, аспирантов, преподавателей и сотрудников факультетов высших учебных заведений, использующих опыт европейских университетов – партнеров по международным образовательным проектам, принципы опережающего управления. Проанализирован опыт передовых научных и учебных заведений мира, интегрированный в процессы обучения инновационному развитию человеческого потенциала современной экономики. Показаны реализованные образовательные подходы, соответствующие стратегии инновационного развития Российской Федерации.

Ключевые слова: опережающее управление, инновационное развитие, человеческий потенциал, формирование компетенций, интеграция международного образовательного опыта

ВВЕДЕНИЕ

В последние десятилетия многие публикации посвящены терминологическим аспектам преемственности процессов научно-технического прогресса времен СССР и научно-технических исследовательских работ и инновационной деятельности в странах – бывших республиках СССР. Анализ состояния этих процессов в период с 1990 по 2015 гг. свидетельствует о значительном снижении числа специалистов, выполнявших научно-технические исследовательские и опытно-конструкторские работы (в 2–3 раза), объемов научно-технических работ, выполняемых силами научных организаций, уменьшившихся втрое в процентах к ВВП [1–14]. Известно, что ключевое направление инновационного развития экономики – реализация инновационной продукции, результатам которой должны быть подчинены все виды научно-технической исследовательской и опытно-конструкторской работы и инновационной деятельности [15, с. 145]. При этом отмечалось, что большое значение для внедрения инновационной продукции имеют объемы маркетинговых и организационных инноваций. Отсутствие адекватности объемов реализованной инновационной продукции объемам научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в большинстве регионов свидетельствует о необходимости проведения межрегиональной координации этих процессов, что возможно в рамках национальной инновационной системы.

Проблеме перевода экономики России на инновационный путь развития к 2020 году и решению вышеперечисленных противоречий отвечает «Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» (Распоряжение Правительства РФ от 8 декабря 2011 года № 2227–р). Этот документ объединяет состояние инновационного развития экономики России в прошлом, настоящем и будущем.

Целиданной статьи: обоснование необходимости координации процессов инновационного развития страны для перевода экономики России на инновационный путь развития в соответствии с достижением показателей, определенных «Стратегией инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года», оценка уровня инновационного развития образовательного процесса в высшем учебном заведении, базирующегося на интеграции международного опыта формирования компетенций опережающего управления.

ОСНОВНОЙ МАТЕРИАЛ

Описание реальной ситуации в инновационном развитии России имеет 21 позицию, 2 из которых имеют прямое отношение к образованию: низкий уровень качества образования, отставание уровня расходов на него на 10–25 % от передовых стран мира, низкий уровень участия населения в непрерывном образовании (в 1,5–3 раза ниже, чем в передовых странах). Безусловно, что опосредованно эти 2 позиции во многом влияют на состояние большинства остальных элементов Стратегии. Неслучайно поэтому среди основных задач реализации Стратегии на первом месте звучит «Развитие кадрового потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций». Однако в числе ожидаемых результатов инновационного развития экономики образовательный аспект не просматривается, хотя в первых двух из восьми намеченных результатов вполне могло бы звучать «изменение качества человеческого капитала» (рис. 1).

Представленные в Стратегии принципы ее реализации не выделяют человеческий фактор или потенциал, за исключением четвертого принципа «Обеспечение инвестиционной и кадровой привлекательности инновационной активности» (рис. 2). Каждый из восьми принципов касается, прежде всего, реальных субъектов социально-экономического развития, скрывающихся под терминами «участников деятельности», «инновационного поведения» и т. п.

Отсутствие конкретной опоры на человеческий фактор справедливо и для раздела взаимосвязи инновационной и социально-экономической политики. Каждая позиция этого раздела могла бы быть реализована в совокупности документов, охватывающих функции реальных звеньев руководства страной, регионами, отраслями, предприятиями и организациями (рис. 3).

Аналогично в 15 группах мероприятий, осуществляемых в процессе реализации Стратегии, на каждом ее этапе могли бы быть представлены реальные руководители таких же звеньев управления социально-экономическим развитием. Именно поэтому возникает потребность в обучении руководителей всех подразделений экономики – от низших до высших – начальным и специализированным компетенциям инновационной деятельности.

В рассматриваемой Стратегии инновационного развития экономики представлены 4 укрупненные группы компетенций инновационной деятельности и также 4 группы направлений совершенствования политики в сфере образования, формирующих эти компетенции во всех звеньях образования, от начальных до высших. При этом все

ИНТЕГРАЦИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ОПЫТА...

мероприятия, обеспечивающие инновационность содержания, методов и технологий обучения, сведены в 22 группы (рис. 3).

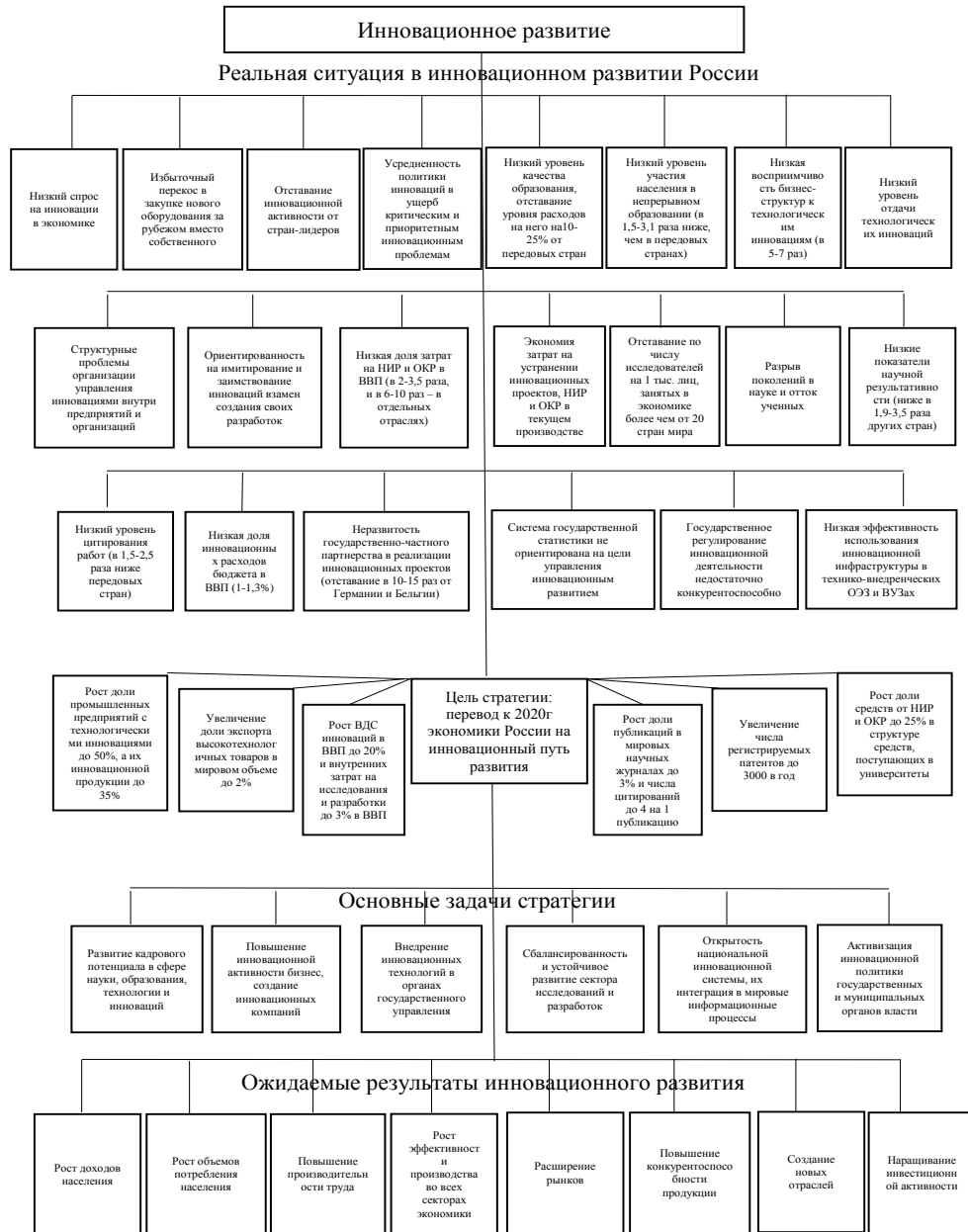


Рис.1. Условия формирования стратегии инновационного развития России на период до 2020 года (от 08.12.2011 г. № 2227–р).

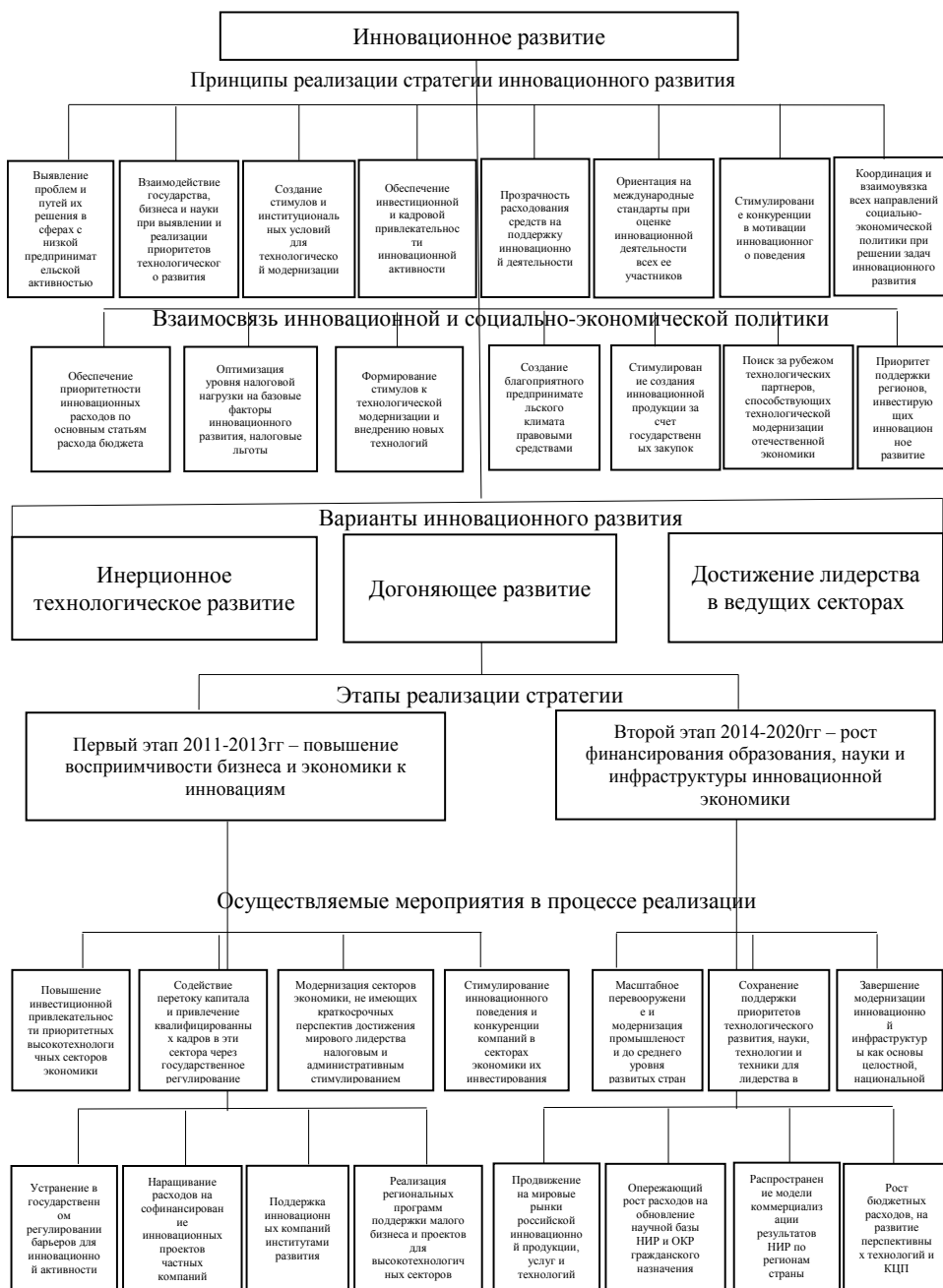


Рис. 2. Принципы, варианты и этапы реализации стратегии инновационного развития России до 2020 года (от 08.12.2011 г. № 2227-р).



Рис. 3. Формирование компетенций иновационной деятельности на основе мероприятий по обучению им (Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 г. № 2227-р)

Для понимания перспективности всех мероприятий, представленных в этих группах, по каждой из них можно проанализировать реальные процессы и достигнутые в отдельно взятом классическом университете результаты за последние 25 лет, выявить в них слабые и сильные стороны, роль человеческого фактора в осуществлении упомянутых ранее маркетинговых инноваций, обеспечивающих долговременность инновационных результатов.

РАЗВИТИЕ ИНФРАСТРУКТУРЫ ОБЩЕГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В данной группе мероприятий первоочередными приняты институциональные составляющие инфраструктуры, охватывающие структуру и содержание специальностей, которым обучали студентов в Симферопольском государственном университете в 1991 г. в сравнении с первыми годами его существования. Здесь к месту обратиться к роли человеческого фактора в определении потребностей общества в направлениях его социально-экономического развития и необходимых для него специалистах, обучение их в университете.

В 1920 г. К. Г. Воблый и его коллеги развивали в Таврическом университете обучение экономике и праву, международным экономическим отношениям, прежде всего, со странами-соседями. Однако уже после 1920 г. партийные руководители Крыма Д. Ульянов и Р. Землячка ликвидировали обучение этим специальностям в университете, одновременно исключив из него медицинский и сельскохозяйственные факультеты, преобразовав их в самостоятельные институты. Только в 1990 г. в Симферопольском государственном университете восстановили обучение экономике и управлению. Проректор по учебно-методической работе Ю. М. Ильин пригласил доктора экономических наук, профессора, заведующего кафедрой механизированной обработки экономической информации Днепропетровского металлургического института, руководителя Днепропетровского отделения, заместителя директора по научной работе Института экономики промышленности Академии наук УССР В. А. Подсолонко занять вакантную должность профессора кафедры прикладной математики математического факультета. В течение месяца В. А. Подсолонко сформировал новую кафедру Экономической информатики и автоматизированных систем управления, в которую вошли некоторые сотрудники кафедры прикладной математики.

Начиная с 1991 г. коллективом новой кафедры, в последующем кафедры менеджмента и маркетинга, были открыты востребованные для региона специальности. В 1992 г. создана специальность «Экономическая информатика и автоматизированные системы управления», которая в 1994 г. называлась «Информационные системы в экономике», в 1996 г. – «Информационные системы в менеджменте», в 1999 г. – «Экономическая кибернетика». В 1993 г. открыта специальность «Организация внешнеэкономической деятельности предприятий», в 1996 г. переименованная в «Менеджмент внешнеэкономической деятельности». В том же 1993 г. была открыта специальность «Организация управления туризмом и спортом», в последующем переименованная в «Менеджмент организаций». В

ИНТЕГРАЦИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ОПЫТА...

1995 г. открыта специальность «Финансы и кредит». Все эти специальности функционируют и в 2016 г.

С октября 1990 г. коллектив вновь созданной кафедры инициировал открытие и функционирование более десятка научно-исследовательских работ, финансируемых как по грантам из государственного бюджета, так и по хозяйственным договорам и контрактам:

- «Разработка системы оценки уровня комплексного социально-экономического развития предприятий в условиях экономической самостоятельности Крымского региона» (1991–1993);
- «Разработка концепции комплексного социально-экономического развития регионов в составе Украины» (1994–1995);
- «Разработка организационных основ согласованного управления комплексным развитием Украины в целом, ее регионов и отраслей» (1995–1996);
- «Обеспечение ориентирования экономики географических регионов Украины на достижение мирового уровня ее рыночного развития» (1997–1998);
- «Разработка организационно-экономического механизма реструктуризации экономики в регионах Украины (на примере Крымского региона)» (1999–2001);
- «Программно-целевое управление развитием предпринимательства в Автономной Республике Крым» (2002–2004);
- «Обеспечение повышения результативности деятельности предприятий на основе развития человеческого потенциала в регионах Украины (на примере Крыма)» (2005–2007);
- «Формирование целенаправленной стратегии роста конкурентоспособности регионов Украины» (2008–2010);
- «Формирование инновационной стратегии обеспечения занятости населения в регионах Украины» (2011–2012).

В процессе выполнения перечисленных и других научно-исследовательских работ приобреталась необходимая множительная, вычислительная и организационная техника, обеспечивающая их результативность. В этот период развитие инфраструктуры учебного процесса и научной работы осуществлялось и на основе других видов деятельности.

ОТБОР ОДАРЕННЫХ УЧАЩИХСЯ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ В ШКОЛЕ И УНИВЕРСИТЕТЕ

Создание благоприятных условий для развития способностей одаренных и талантливых детей способствует достижению успехов страны в социально-экономическом развитии, в культуре и спорте и зависит от интеллектуального, инновационного, творческого потенциала населения. В каждой стране проводится работа с одаренными и талантливыми детьми. Дифференцируется обучение школьников, работают студии, факультативы и кружки, центры детского и юношеского творчества, организуются викторины, соревнования, конкурсы, олимпиады.

Процесс отбора одаренных учащихся для обучения в школе и университете не всегда происходит, как отбор только одаренных детей. В 1995 г. в Симферопольском государственном университете открыли 2 класса средней школы № 23 преимущественно для детей сотрудников. Обучение вели преподаватели факультетов и кафедр университета. Большинство учеников этих классов достигли высокого уровня знаний не только по предметам. Они свободно владели компьютерами и несколькими иностранными языками, навыками актерского мастерства и эстрадного вокала, элементами танцев и различными видами спорта, основами живописи и моделирования и др. Обучение на территории университета позволило сразу интегрироваться в студенческую среду, и уже после 1–2 лет обучения многие из них вместе со студентами разных специальностей участвовали в мероприятиях внутриуниверситетского, регионального и международного уровня. В старших классах ученики определились с выбором специальности, по которой продолжали обучение в университете.

Практика других университетов по открытию подобных классов подтвердила перспективность воспитания продвинутых школьников в стенах университета вместе со студентами.

ИНФОРМАЦИОННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ И КОММУНИКАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Еще в последние годы существования СССР основными инструментами преподавателя при проведении лекций и семинаров были мел и доска, плакаты, изредка графопроектор. Поэтому появление простейших инструментов преподавания, отличающихся от обычно применяемых, вызывало потребность создать все необходимые условия для внедрения их в собственный учебный процесс. Чаще всего передовой опыт демонстрировали университеты и научные организации университетов-партнеров по международным образовательным проектам либо организации, ориентированные на повышение квалификации как работников образования, так и других сфер деятельности.

В 1990 г. занятия по повышению квалификации в Москве проводились с применением видеокамеры и видеопроектора для коллективного обсуждения результатов деловых игр. Такой уровень организации учебного процесса был крайне редким. В 1993–1995 гг. даже применение белых досок и маркеров, а также флипчартов и фломастеров для иллюстрации учебного материала в *École centrale de Lyon* (Лион, Франция) казались инновационными. В 2000 г. в университетах Хельсинки и Ваасы (Финляндия) повышение квалификации преподавателей из университетов г. Симферополя осуществлялось с применением инновационных образовательных технологий – диапроекторов с цветными слайдами и дистанционных телевизионных комплексов.

Начиная с 1997 г. участие в международных образовательных проектах позволило приобретать для кафедр и компьютерных классов современное оборудование – компьютеры, мультимедийные проекторы, сканеры, принтеры, копировальную технику. В 2000 г. профессора университетов Хельсинки, Парижа и Симферополя впервые осуществили компьютерную связь по скайпу. В 2004–

2005 г. в рамках совместного международного образовательного проекта факультет управления Таврического национального университета имени В. И. Вернадского провел летнюю академию с участием лекторов из Бельгии, Турции, России, которые выступали перед слушателями с помощью дистанционных технологий. В 2007 г. аспиранты факультета управления организовали и провели дистанционные консультации с профессорами из университета Ла Сапиенца (Рим, Италия). В 2008 г. в актовом зале университета организована видеоконференция со студентами и аспирантами факультета управления, которые в это время проходили стажировки в университетах Берна и Сан-Галена (Швейцария), Парижа и Ниццы (Франция), Рима (Италия), Кордобы (Испания), Штуттгарта и Мерсебурга (Германия). В 2013 г. профессора университетов Эйндховена (Нидерланды), Берлина (Германия), Вильнюса (Литва), Хайфы (Израиль), Москвы, Самары, Новосибирска (Россия), Одессы, Днепропетровска, Симферополя (Украина) провели цикл видеолекций в режиме вебинаров для студентов факультета управления. В настоящее время в зависимости от наличия необходимого оборудования в предоставляемых для занятий аудиториях профессора и доценты проводят лекционные и практические занятия преимущественно с помощью компьютеров, мультимедийных проекторов, смартфонов, мультимедийных досок. Все оборудование, используемое в учебном процессе факультета управления, приобретено за счет грантов Европы и США в рамках международных образовательных проектов. Некоторые университеты полностью оснащены современным мультимедийным оборудованием и образовательными средствами для организации и проведения учебного процесса.

МЕХАНИЗМ ГОСУДАРСТВЕННО-ОБЩЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА И ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Механизм государственно-общественной оценки качества и эффективности деятельности образовательных учреждений должен быть внутри образовательных учреждений для развития в них «духа инициативы и предпринимательства, современного инновационного уклада» (раздел V Стратегии). Пример такого механизма разработан в ТНУ [15, с. 517–537]. Но для его реализации необходимо четкое понимание руководителя организации, для чего нужен этот механизм, и желание его внедрения и функционирования. Именно здесь может проявиться человеческий фактор – профессионализм.

Работа по оценке деятельности научных подразделений научно-исследовательских институтов (отделов, секторов, групп), выполненная и оформленная в виде методических и инструктивных положений, реализована в Днепропетровском отделении Института экономики промышленности Академии наук УССР еще в 80-х годах прошлого столетия. На ее основе ежеквартально подводились итоги проводившегося в тот период социалистического соревнования, принимались решения по премированию лучших коллективов о росте заработной платы лучших работников, об их профессиональном продвижении. Полная открытость применения такой системы оценки деятельности сотрудников и научных коллективов устранили имевшие место случаи неприязни между отдельными руководителями научных коллективов и привнесли элементы

состязательности в их работу [17, с. 168–176], объективность оценки вклада исполнителей в конечный результат. Это позволило устранить любые возможности конфликтов между сотрудниками коллектива по выяснению позиций уровня их значимости. Задачу сравнительной оценки деятельности образовательных учреждений по их сопоставимым группам, приведенным на рис. 3, можно решить на основе подхода, используемого для оценки уровня комплексного развития предприятий, отраслей и регионов, сравниваемого с лучшими мировыми аналогами [16, с. 339–399].

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТАНДАРТОВ ОБРАЗОВАНИЯ В ЧАСТИ УСЛОВИЙ ЕГО ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

Использование современных инновационных образовательных технологий с интерактивными досками, онлайн конференциями носит подчиненный характер. В разных учебных заведениях, даже одной сопоставимой группы (рис. 3), структура и содержание этих технологий существенно отличаются, иногда в силу специфики регионов их размещения, накопленного опыта отечественного и международного взаимодействия с реальной экономикой, с наукой и образовательной деятельностью.

Интересен опыт применения нестандартных образовательных технологий, в основу которых положены решения задачи максимального приближения процесса обучения студентов к практическим проблемам социально-экономического развития макрорегиона и его территорий, формирование из числа студентов всех курсов своеобразных студенческих землячеств и подчинение тематики самостоятельных работ, рефератов, курсовых и дипломных проектов социально-экономическим проблемам развития территорий их проживания [18]. Здесь преследуется цель создания заинтересованности у местных органов власти в подготовке специалистов, владеющих проблемами развития подведомственных им территорий, а с другой стороны – заинтересованности выпускников быть востребованными работодателями на своей «малой родине».

Другой вариант обучения студентов прикладным проблемам был построен на основе создания студенческих команд электронной коммерции и управления взаимодействием сельских или пригородных производителей продуктов питания (молока, яиц, мяса, овощей и фруктов) с городскими потребителями. Основные результаты многих из этих работ студентов опубликованы в международном сборнике материалов научных работ [18].

СОЗДАНИЕ СТИМУЛОВ И УСЛОВИЙ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ

Впервые с процессами непрерывного образования нам пришлось столкнуться в 1993–1995 гг. на примере деятельности Центра непрерывного образования Центральной Школы Лиона (Франция) при повышении квалификации преподавателей вузов Украины по вопросам прикладной экономики, менеджмента и маркетинга. Программа обучения представляла собой совокупность традиционных

и новых учебных дисциплин, а также новых технологий обучения. При этом в учебном процессе отсутствовал системный подход к структуре и содержанию излагаемого материала. Но такой опыт также принес результат – сформирована и издана монография по системно излагаемым проблемам менеджмента [19].

Один из примеров эталонной организации системы непрерывного образования, представленный в университетах Хельсинки и Ваасы (Финляндия), лег в основу формирования в Таврическом национальном университете им. В. И. Вернадского пакета документов для функционирования консалтингового центра, издания в рамках проекта ТАСИС двух выпусков сборников материалов преподавателей – участников международного проекта по поддержке обучения менеджменту в Крыму, в которых представлены ситуационные задачи по актуальным проблемам развития предпринимательства в Украине [20]. К сожалению, эту систему образования не удалось реализовать в университетах Крыма, участвовавших в данном проекте. В Финляндии этими процессами занимаются целые институты при университетах, самостоятельные центры и фонды с солидным штатом сотрудников и финансированием.

Опыт функционирования центров непрерывного или продолженного образования в 2002–2005 гг. изучен в процессе выполнения крупного международного проекта по управлению человеческими ресурсами совместно с университетами Ниццы (Франция), Коибры (Португалия), Бредфорда (Великобритания), Намюра (Бельгия). На его основе разработан пакет документов по созданию в Ялте Крымского центра бизнес-образования и издана специализированная библиотека по вопросам управления человеческими ресурсами в 13 томах, два из которых (12 и 13) оформлены в виде материалов тренингов, один (том 11) представляет собой хрестоматию по управлению человеческими ресурсами [21], а первые 10 томов – учебно-методические материалы по каждой учебной дисциплине специализации. Такой же пакет документов разработан для Центра бизнес-менеджмента Таврического национального университета имени В. И. Вернадского в г. Симферополе в 2007 г. [16, с. 625–642].

Оба центра функционировали в период проведения показательных пробных занятий при их открытии, а в последующем прекратили существование. В поисках причин недолговечности таких подразделений выявлены основные: низкое число функционирующих предприятий в течение целого года; занятость преподавателей своей основной работой и невозможность одновременно обеспечивать приток слушателей для непрерывного образования, повышения квалификации. Даже в 2013 г., когда был создан Центр электронного бизнес-менеджмента, руководство ТНУ выделило для его функционирования специальное помещение, оснащенное компьютерами, поступившими из выполняемого факультетом управления международного образовательного проекта, подготовлены необходимые документы для его работы [22, с. 350–376], проведены занятия по обучению населения информационным технологиям – от школьников до предпринимателей, домохозяек и пенсионеров [23], центр был передан в состав действующего в университете бизнес-центра, и прекратил существование в 2014–2015 гг.

Анализ выполненных разработок по созданию системы непрерывного образования на базе университета показал, что содержательно в Крымском регионе необходимые условия созданы, но предприятия, органы местного самоуправления не готовы к ее использованию. Ранее уже были сформированы предложения по реализации системы обновления профессиональных знаний руководителей в региональной экономике [16, с. 505–517]. Они не потеряли актуальности и сегодня. Но соответствующих стимулов для создания системы непрерывного образования и его осуществления по-прежнему нет ни у руководителей предприятий и организаций, ни у вузов, на базе которых она может быть построена.

ВНЕДРЕНИЕ КРЕДИТНО-МОДУЛЬНОЙ ТЕХНОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Еще в 2006–2007 учебном году в ТНУ им. В. И. Вернадского преподаватели факультета управления столкнулись с необходимостью формирования учебного плана по кредитно-модульной технологии в процессе выполнения международного образовательного проекта по кризис-анализу с университетами Штуттгарта (Германия) и Рима (Италия). Примером модульной структуры учебного плана послужил план университета Ла Сапиенца по специальностям «Управление инновационной деятельностью» и «Менеджмент инновационной деятельности» [24]. В 12 модулях учебной специализации «Кризис-анализ и принятие решений» на полтора года обучения предусмотрены 26 учебных дисциплин. Особенностью этих дисциплин и всего процесса обучения было их англоязычное преподавание, англоязычная месячная стажировка студентов этой специализации в университете Рима, подготовка и защита магистерской работы на английском языке.

Во многом такая работа послужила основой для последующей международной программы с обучением магистров на английском языке в течение одного семестра в своем университете, второго семестра – в Европейском университете, в третьем семестре – совместные с европейскими студентами англоязычные конференции, круглые столы и семинары в своем университете по тематике магистерских работ, согласованной с Европейским университетом. В основу такого обучения были положены кредитно-модульные технологии, а за базу была принята структура модулей, культивируемых в головном по проекту университете г. Будо (Норвегия) [25]. Здесь, в отличие от университета Рима, в основу всей магистерской программы, выполняемой преподавателями ТНУ, были положены 8 модулей и 24 учебные дисциплины. В основу каждого модуля и практически каждой дисциплины заложены публикации преподавателей по близкой тематике объемом 470 страниц [25, с. 110–580]. Здесь же в отдельном разделе представлены результаты работы магистров, обучающихся по этой программе [25, с. 581–747].

Аналогично издано учебное пособие «Электронная коммерция и электронное управление» [26], выпущенное в рамках другого международного проекта. Здесь модули рассматривались как отдельные учебные дисциплины, входящие как в программу бакалавриата, так и в программу магистратуры, одновременно для вузов Украины и России. В этом сборнике представлены материалы преподавателей ТНУ и других университетов – участников проекта. Студенческие работы представлены

в учебно-практических материалах как примеры реализации навыков тренингов с разными группами населения по освоению элементов электронной коммерции [26, с. 700–726].

Представленные примеры работы преподавателей факультета управления ТНУ по кредитно-модульной системе, реализованные в процессе выполнения международных образовательных проектов, в том числе с преподаванием на английском языке, оформленные в виде сборников и учебных пособий, показали принципиальную подготовленность для работы в инновационных условиях. Задача, поставленная в Стратегии, по «организации учебного процесса с индивидуальными образовательными траекториями для каждого обучающегося» выполнима, но в реальных условиях функционирования современных вузов такие подходы к обучению пока не востребованы.

АКТУАЛИЗАЦИЯ СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПРИ ПОДГОТОВКЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ ПО МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ

Процесс обучения менеджменту с первых лет его осуществления проходит под знаком постоянного обновления содержания образовательных программ. Как оценить степень его актуализации? Можно ли это сделать количественно? Можно ли считать обновлением программы изменение содержания отдельных ее учебных дисциплин, вызванное потребностями звеньев регионального руководства? К примеру, в 1993–1994 гг. по заказу Правительства Автономной Республики Крым была разработана Концепция информатизации Республики Крым на период до 2000 г. Материалы Концепции переданы в Правительство Республики Крым, опубликованы [27] и использовались в учебном процессе по специальностям «Информационные системы в менеджменте» и «Менеджмент организаций, туризма и спорта». Также к процессам актуализации образовательных программ можно отнести использование в обучении студентов монографии, изданной по результатам международных стажировок по проблемам менеджмента [19].

К процессам актуализации содержания образовательных программ при подготовке управленческих кадров по международным стандартам следует отнести открытие новых специализаций в «Менеджменте организаций», востребованных на каждом последующем этапе развития экономики. Обеспечение соответствия подготавливаемых управленческих кадров международным стандартам по каждой новой специализации осуществляется на основе открытия их в процессе выполнения международных образовательных проектов. Так, специализация «Менеджмент природопользования», открытая в 1998 г., является результатом международного проекта «Экономика окружающей среды на Юге Украины» JER 10304/97, выполненного на факультете управления ТНУ совместно с университетами Ниццы, Перпиньяна (Франция) и Генуи (Италия) [28]. В 1999–2000 гг. в соответствии с планом международного проекта TACIS «Поддержка обучения менеджменту» обновлена учебная программа специализации «Менеджмент туризма» [20] в направлении достижения образовательных

стандартов, применяемых в университетах Финляндии, Ирландии, Германии и Великобритании.

На основе совместного образовательного проекта по обучению менеджменту и предпринимательству в рыночно-ориентированной экономике, выполняемого в 2000–2003 гг. совместно с университетом г. Хантсвилл (США), открыта специализация «Менеджмент предпринимательской деятельности», базирующаяся на образовательных стандартах США. В рамках этого сотрудничества в 2001–2003 гг. проведены международные летние школы предпринимательства для работающего и неработающего населения городов и районов Крыма с выдачей международных сертификатов. Занятия проводили преподаватели факультета управления ТНУ совместно с профессорами программы MBA бизнес-школы университета A&M.

Совместный европейский образовательный проект по менеджменту организаций и управлению человеческими ресурсами, выполняемый в 2002–2005 гг. с участием университетов Ниццы (Франция), Намюра (Бельгия), Бредфорда (Великобритания), Коимбры (Португалия), позволил открыть специализации «Менеджмент человеческих ресурсов» в ТНУ и в Крымском гуманитарном университете в г. Ялте [21].

Начиная с 2008 г., на факультете управления открыты современные специализации по специальности «Менеджмент инновационной деятельности»: «Антикризисный менеджмент» (2008–2009 гг.) [24], «Электронное управление» (2011–2012 гг.) [26], «Устойчивый менеджмент» (2013–2014 гг.) [25]. Учебные программы базируются на опыте университетов Рима (Италия), Вильнюса (Литва), Будо (Норвегия). В рамках проектов и в соответствии с интегрированными учебными планами студенты и аспиранты ТНУ проходили совместное обучение со студентами зарубежных университетов и получили сертификаты университета Ла Сапиенца (Рим, Италия) и двойные дипломы по окончании магистратуры при одновременном обучении в ТНУ и в норвежском университете Нурланда (Будо, Норвегия).

Следовательно, 20 лет подряд, начиная с середины 90-х годов, факультет управления ТНУ непрерывно актуализировал учебные программы по направлению «Менеджмент», в частности, по специальностям «Менеджмент организаций» и с 2008 г. – «Менеджмент инновационной деятельности».

РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ ПРИКЛАДНОГО БАКАЛАВРИАТА ПО ЭКОНОМИЧЕСКИМ И УПРАВЛЕНЧЕСКИМ НАПРАВЛЕНИЯМ

Решение этой проблемы в разных вузах имеет определенную специфику и наталкивается на попытку упрощения понимания бакалавриата до общего направления в нем, к примеру, менеджмента. Предложения сертифицировать результаты каждого учебного года и даже семестра обучения в бакалавриате позволили бы реализовать модель прикладного бакалавриата в управлении [17, с. 72–74], но руководство университета не готово их принять, как понижающие уровень университета до профессионально-технического училища.

В современной постановке вопроса востребованная модель прикладного бакалавриата может включать получение сертификатов, ориентированных на умения, приобретенные в процессе изучения всех дисциплин семестра, и отражаемые в функциональных обязанностях конкретной прикладной должности. К примеру, после первого семестра сертифицируется должность «секретарь общественной организации»; после второго – «секретарь информационно-издательской и рекламной организации»; после третьего – «секретарь – помощник руководителя финансово-экономического подразделения»; после четвертого – «секретарь – помощник руководителя статистического и учетно-аналитического подразделения»; после пятого – «помощник руководителя цеха, производственно-диспетчерского отдела»; после шестого – «помощник руководителя предприятия или организации со знанием делового иностранного языка»; после седьмого – «помощник руководителя региональных организаций со знанием делового иностранного языка»; после восьмого – «бакалавр менеджмента со знанием делового иностранного языка».

Для выполнения такой работы могут создаваться консорциумы университетов России, привлекаемых на конкурсных условиях, что позволит разработать варианты сертифицируемых должностей по каждому семестру и наполнению их функциональных обязанностей содержанием учебных дисциплин, а экспертно-методический университет из состава консорциума может апробировать все лучшее из разработанных вариантов и в дальнейшем рекомендовать университетам партнерам для внедрения. Сотрудничество с предприятиями и организациями регионов размещения университетов позволит улучшить и ускорить процесс создания и реализации такой программы.

При реализации такой модели компетентностный подход в формировании образовательных стандартов приобретет уже не аморфный вид в компетенциях бакалавров, а функционально-прикладной, как и задумано в Стратегии, где сказано, что «будут совершенствоваться федеральные государственные образовательные стандарты, расширяться требования к инновационным компетенциям выпускников».

ДОВЕДЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ ДО УРОВНЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, ВЕДУЩИХ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА МИРОВОМ УРОВНЕ

Проблема доведения уровня условий труда и его оплаты в соответствии с международными стандартами требует определенной структуризации в понимании исследовательской деятельности преподавателей на мировом уровне. Главная задача преподавателей – обучение студентов, а остальная работа, включая и исследования, – подготовка и осуществление учебного процесса на мировом уровне.

Опыт работы в достаточно большом числе международных образовательных проектов дает возможность сформировать основной набор характеристик отнесения условий организации и содержания учебного процесса к мировому уровню:

- согласование учебной программы с известным зарубежным университетом;

- участие профессоров зарубежных университетов в преподавательской деятельности КФУ;
- публикация результатов научных исследований зарубежных профессоров в научных изданиях КФУ;
- публикация результатов исследований профессоров КФУ в изданиях зарубежных университетов;
- создание учебных компьютерных классов для участия в совместных международных образовательных проектах;
- обучение и получение сертификатов и дипломов по результатам международных стажировок преподавателей и аспирантов;
- участие в образовательных процессах зарубежных университетов;
- международные стажировки студентов, аспирантов и преподавателей;
- использование в учебном процессе мультимедийных технологий, интерактивных досок, онлайн лекций, вебинаров, Интернета и т. д.;
- применение кредитно-модульных технологий в построении образовательной программы;
- открытие новых специализаций и профилей менеджмента по опыту зарубежных университетов;
- издание сборников методических материалов для выполнения практических и курсовых работ в соответствии с модульной образовательной программой;
- обучение магистров на иностранных языках;
- обучение студентов по согласованным программам в зарубежных университетах-партнерах параллельно с обучением в родном университете;
- обучение в совместной аспирантуре под двойным руководством профессоров отечественного и зарубежного университета;
- написание и защита студентами магистерской работы на иностранном языке;
- получение студентами сертификатов и дипломов зарубежных университетов.

Можно считать выполнение этих условий достаточным для отнесения работы образовательного коллектива к мировому уровню. По мере развития образовательного процесса могут и должны быть дополнения и изменения, но в целом картина существенно не изменится. Сложнее решить задачу повышения оплаты труда до мирового уровня преподавателям, обеспечивающим достижение международных образовательных стандартов. Стимулирующие надбавки за достижение перечисленных выше характеристик в работе каждого преподавателя частично решат этот вопрос. Конечно, некоторые позиции касаются преподавателей косвенно и относятся к компетенциям руководителей международных программ или проектов. К деятельности преподавателей можно отнести лишь 7 позиций, достаточно неравнозначных по затратам времени и их роли в учебном процессе.

Уровень оплаты труда профессорско-преподавательского состава отечественных университетов отстает от европейских в 4–5 раз, а от университетов США – до 10 раз, при отставании уровня экономического развития России от передовых стран Европы примерно в 2 раза, а от США – в 3. Значит, максимально допустимый размер оплаты труда преподавателям вузов должен быть не более, чем

ИНТЕГРАЦИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ОПЫТА...

в 2 раза ниже Европейского или в 3 раза ниже, чем в США, т. е. от 1000 евро до 2000 долларов США. Следовательно, даже если усредненно считать, что наличие каждой позиции мирового уровня оценивается в 10 % премии от оклада, а преподавание на иностранном языке для своих студентов – в 20 %, а для зарубежных – в 30 %, то индивидуальная работа позволит получить максимальное приращение оплаты труда в 90 %, а при условии оценки остальных позиций как косвенного участия в формировании мирового уровня образования в половину от этого максимума, то суммарная величина приращения к заработной плате составит максимум 135 %. На фоне других преподавателей, не участвующих в процессах формирования мирового уровня образовательной деятельности, такая надбавка, безусловно, послужит стимулом повышать квалификацию и работать на уровне международных образовательных стандартов.

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ С УЧЕТОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ИХ С ЭКОНОМИКОЙ И ИХ ПУБЛИКАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ С ПРИВЛЕЧЕНИЕМ МЕЖДУНАРОДНОГО НАУЧНОГО СООБЩЕСТВА

Индивидуальный рейтинг преподавателей по образовательной, научной и методической работе, по квалификационному уровню учитывается во многих университетах. Не рассматривая достоинства или недостатки различных рейтинговых систем, можно согласиться с актуальностью такого подхода. Важным для всех университетов является получение достоверных оценок результативности деятельности преподавателей, достоверность исходной информации, однозначность толкования применяемых технологий оценки и правомерность их использования. Кроме того, система оценки должна охватывать все аспекты деятельности и быть составной частью системы оплаты труда.

РАСШИРЕНИЕ ПРАКТИКИ ПО ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ И АСПИРАНТОВ В МЕЖДУНАРОДНЫХ УНИВЕРСИТЕТАХ

В КФУ практика подготовки кадров и аспирантов в зарубежных университетах существует с середины девяностых годов прошлого столетия. В основном она базируется на системе международных договоров о сотрудничестве университетов. По инициативе профессора университета Ниццы София Антиполис Ж.-П. Гишара в 1995 г. подписан договор с университетами Черноморья и Средиземноморья, участниками проекта «Сеть Мобильности», среди которых Симферопольский государственный университет. Позже договоры о сотрудничестве подписаны с университетами Хантсвилла (США), Парижа (Франция), Мерсебурга (Германия), Таллина (Эстония) и др. Наличие в университете договоров о сотрудничестве облегчает процесс создания и выполнения международных образовательных проектов, финансируемых специализированными зарубежными фондами, прохождение стажировок и обучения студентов, аспирантов, преподавателей в зарубежных университетах с получением сертификатов или дипломов. Благодаря таким контактам происходил процесс актуализации компетенций и международного

признания уровня квалификации преподавателей, отдельные из которых работали в качестве приглашенных профессоров в университетах Франции, Швеции, США.

Еще в 1997 г. для активного участия студентов, аспирантов и преподавателей в международном образовании на факультете управления были организованы курсы французского языка, оплачиваемые в течение 4 лет посольством Франции в Украине. На занятия приглашались аспиранты, студенты и преподаватели, школьники старших классов гимназии ТНУ.

В процессе расширения международных образовательных контактов в учебную программу менеджеров, в дополнение к английскому и французскому, были включены немецкий и испанский языки на правах второго иностранного. Понимая важность процесса, некоторые студенты изучали все 4 иностранных языка (по желанию). Начиная с 2000 г. для студентов направления «Менеджмент» были созданы клубы деловых иностранных языков. Возможность освоения иностранных языков позволила участвовать студентам, аспирантам и преподавателям в стажировках и обучении от 1 семестра до полного цикла получения диплома в университетах мира. В 1998–2000 гг. преобладали стажировки и обучение в университетах Ниццы и Перпиньяна (Франция) и Генуи (Италия), с 2000 г. появились англоязычные стажировки в Финляндии, Ирландии, США, Великобритании, Нидерландах, Норвегии, Португалии, а в 2005 г. состоялось германоязычное обучение студентов продолжительностью 1 семестр в университете г. Мерсебурга (Германия) и стажировки преподавателей в германских университетах г. Штутгарта (2008 г.), Берлина (2012, 2013 гг.). В 2007 г. состоялись стажировки преподавателей в университете Кордобы (Испания).

Более чем десятилетний период насыщенной и активной международной деятельности преподавателей, аспирантов и студентов факультета управления, зарубежные стажировки в рамках проектов сформировали инициаторов самостоятельного поиска своего квалификационного роста в развивающейся базе международных контактов университета. Так, выпускник магистратуры 2007 г. самостоятельно через посольство Франции оформил поступление в совместную докторантуру университета Париж – 1 Пантеон Сорбонна и аспирантуру ТНУ, защитив в 2010 г. написанную в срок диссертацию. Также магистр 2007 г. успешно прошла собеседование в посольстве Швейцарии на английском, французском и немецком языках и получила стипендию для обучения в течение 1 года в университете Сан-Галена и стажировки в Цюрихе. Доцент и ассистент факультета управления выиграли конкурс для обучения в магистратуре университета Болоньи (Италия) с последующими стажировками в Манчестере (Великобритания) и Брюсселе (Бельгия), по окончании которых защитили диссертации и получили дипломы магистров. Подобное обучение прошли выпускники и сотрудники факультета управления ТНУ в университетах Эстонии, Литвы, Норвегии, Франции. Одним из результатов является работа преподавателей факультета управления в качестве приглашенных профессоров в университете Алабамы (США) в 2002 г., университете Париж–13 в 2004–2011 гг., в университете Хельсинки (Финляндия) в 2006 г., в университете Векши (Швеция) в 2006 г.

ИНТЕГРАЦИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ОПЫТА...

За двадцатилетний период активной международной образовательной деятельности, с 1994 по 2014 гг., общее количество стажировок студентов, аспирантов и преподавателей факультета управления ТНУ составило более 500 человек.

УДЕРЖАНИЕ И ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИЗ-ЗА РУБЕЖА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Вопрос сохранения высококвалифицированных преподавателей в своем коллективе имеет в основе ответа преимущественно материальные факторы. Выпускники факультета управления ТНУ сегодня работают в Париже, Ницце, Версале, Люксембурге, Берлине, Будо, Люксембурге, Тиране, в других городах Европы, Австралии и Америки. С одной стороны, это результат правильной образовательной политики факультета. С другой стороны, следует акцентировать внимание на том, что они работают или продолжают обучение не в нашем коллективе, уровень международной активности которого снизилась. Можно ли упрекать преподавателей и аспирантов, уехавших работать в другие страны? Каждый из них в отдельности сегодня имеет там заработную плату выше в 3–6 раз, чем профессора, обеспечившие им здесь достаточный квалификационный уровень. Могут ли они вернуться сюда? Возможно, но маловероятно.

Международная деятельность коллектива только одного факультета внесла миллионы долларов и евро в результаты развития университета в виде сотен стажировок в зарубежные университеты студентов, аспирантов, преподавателей, десятка компьютерных классов для студентов, мультимедийной и издательской техники, сотен экземпляров современной учебной и научной литературы. Значимость этой деятельности для университета в целом велика. Но как такие результаты повлияли на мотивацию инициаторов и участников этих процессов?

Визиты зарубежных профессоров, организуемые для работы со студентами и преподавателями, завершались лишь оформлением отдельным из них почетных званий профессоров факультета управления, не оформляемых на уровне университета, что не мотивировало партнеров на продолжение сотрудничества.

Очевидно, создание комплексной системы материального и морального стимулирования инновационной учебной и научной деятельности коллективов подразделений университетов – это не только их внутренняя задача, это, скорее, общая проблема для всех вузов, которую желательно решать на уровне министерства образования и, возможно, с выделением финансирования для привлечения представителей университетов, имевших реальные результаты в этом направлении в последние 10–20 лет. Такую работу можно осуществить на основе анализа процессов инновационной деятельности, выполняемой в отечественных и зарубежных университетах как в периферийных регионах, так и в столицах стран и республик. Наверное, в такой системе должны быть предусмотрены примеры не только реализованных договоров и проектов, но и инициативы и этапы деятельности по разработанным, поданным несколько раз на конкурс, но несостоявшимся проектам в целях стимулирования таких инициатив в дальнейшем. В практике международной деятельности достаточно таких примеров,

невоплотившихся в действующие проекты, либо, в случае их повторения и улучшения, выигравших конкурс с третьей–четвертой попытки. В таких инициативах, как правило, участвуют как отечественные, так и зарубежные профессора, обычно не поощряемые на этой стадии ни материально, ни морально, а движимые личным интересом.

ПОДДЕРЖКА КООПЕРАЦИИ ВУЗОВ С КОМПАНИЯМИ ИННОВАЦИОННОГО СЕКТОРА БЮДЖЕТНЫМ ФИНАНСИРОВАНИЕМ ПРОЕКТОВ

Кооперация вузов с компаниями инновационного сектора – это совершенно конкретная и управляемая позиция формирования компетенций инновационной деятельности в процессах реализации Стратегии инновационного развития России по 2020 и последующие годы. В основе ее осуществления лежит выполнение намеченных этапов реализации стратегии по конкретным для каждого из них мероприятиям (рис. 2) в осуществлении решения основных задач достижения главной цели Стратегии (рис. 1).

Вместе с тем все эти целеопределенные мероприятия (рис. 2) могут остаться благими пожеланиями на уровне государства и послужить основой такого же «утешительного» анализа, который здесь выше изложен, на примере реальной инновационной деятельности целого коллектива, никому не нужной, по большому счету, кроме его отдельных исполнителей, давно его покинувших. Что же еще можно и нужно сделать?

Очевидно, Правительство имеет право вовлечь в процессы реализации утвержденной им Стратегии весь цвет образовательной академической и отраслевой науки, организовав из них путем независимого объективного отбора на конкурсных началах 2 группы ученых: разработчиков вариантов проектов эффективной реализации упомянутых мероприятий и экспертов по отбору наиболее прогрессивных вариантов разрабатываемых проектов. В современных условиях вполне возможен отбор необходимых кандидатур на основе обработки веб-сайтов университетов, научно-исследовательских и проектно-конструкторских институтов по параметрам возраста, ученых степеней, количества и объема публикаций, значимости их направлений и близости к тематике мероприятий (рис. 2). В группе разработчиков предпочтительней увидеть молодых ученых, а в группе экспертов – профессоров и академиков без возрастных ограничений, но активно работающих. Здесь важно вовлечение непосредственно ученых, а не организаций, в которых они работают, чтобы обойти безрезультативные амбиции их непосредственных административных руководителей, зачастую очень далеких от научных поисков.

Именно через созданные таким путем рабочие группы ученых можно будет осуществить реальную кооперацию науки с инновационным сектором в нужном для государства и его регионов направлении. При этом процедуру отбора ученых в рабочую и экспертные группы может проводить специальное подразделение Правительства, ответственное за мониторинг основных параметров социально-экономического развития страны, а может и виртуальное подразделение экспертно-

координационного характера, функционирующее без отрыва от своей основной работы за счет бюджетных средств на контрактной основе.

ФИНАНСИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВОМ ТОЛЬКО ИННОВАЦИОННО АКТИВНЫХ ВУЗОВ С УЧЕТОМ ИХ НАУЧНЫХ ЗАДЕЛОВ И РЕЙТИНГА

В основе успехов любого вуза лежат, прежде всего, инициатива, целеустремленность, усилия, успех и результаты отдельных преподавателей, постоянных или временных коллективов, формируемых в виде проектных команд. Поэтому решение о финансировании государством инновационно активных вузов целесообразно делегировать на уровень отдельных преподавателей, исполнителей и руководителей исследовательских и образовательных проектов, научно-исследовательских работ.

При наличии решений о финансировании деятельности инновационно активных ученых, подтвержденной в динамике за 5–10 лет соответствующими результатами в виде законченных НИР и проектов, индивидуальных и коллективных монографий и учебных пособий, сборников результатов исследований и учебно-методических модулей, вполне реально можно формировать новые или продолжать поддерживать функционирующие творческие коллективы ученых и преподавателей.

Вместе с тем все большее значение для результативности социально-экономического развития России и ее регионов приобретает повышение целеопределенности этого развития и, соответственно, обеспечивающих его научных исследований и инновационной деятельности, позволяющих реализовать в реальной экономике новые технологии и технику. Для решения совокупности перечисленных задач все большую роль начинает играть повышение результативности управления этими процессами.

Сложность этой проблемы уже достаточно полно идентифицирована, что позволяет утверждать о необходимости привлечения для ее дальнейшего решения высококвалифицированных ученых и объединения их усилий с руководителями реальной экономики, концентрации усилий на приоритетных направлениях социально-экономического развития страны и ее регионов [29].

СТАНДАРТИЗОВАННОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ И ЭКЗАМЕНЫ ПО РАЗНЫМ ПРЕДМЕТАМ ВЫПУСКНИКОВ БАКАЛАВРИАТА

В связи с поставленной ранее задачей по реализации модели прикладного бакалавриата по экономическим и управленческим направлениям и нашими эскизными предложениями по ее решению вполне реально по тем же группам учебных дисциплин, намечаемых на каждый семестр обучения, сформировать стандартные тесты для текущего контроля и для экзаменов. Именно эти тесты позволят обеспечить ежесеместровую выдачу профессиональных сертификатов и в укрупненном виде оценить по итогам бакалавриата уровень умений и навыков каждого бакалавра. Преждевременно пытаться представить здесь детали – они должны проявиться в процессе подготовки, аттестации студентов на право

получения предложенных ранее сертификатов профессиональной должности после каждого семестра обучения.

ЭФФЕКТИВНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ ИНТЕГРАЦИИ АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ И ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, ОТРАЖЕНИЕ ИХ В РЕЙТИНГЕ

Система рейтинга должна быть объединена с системой оплаты труда. Как отмечалось ранее, вся международная деятельность преподавателей при всей ее дополнительной сложности с иностранными языками, с новым видением учебных дисциплин, техникой и технологией их освоения и изложения студентам почти никак не оценивались в результатах работы и не стимулировалась (если не считать более высокую оплату суточных расходов за рубежом в сравнении с ее полным отсутствием на месте).

Приведенные ранее предложения по стимулированию международной деятельности по 17 позициям через премии к основному окладу во многом устроят отмеченные недостатки и могут положительно сказаться на стабильности кадрового состава преподавателей. Важным условием решения этой задачи является обязательность для вуза такой системы оплаты труда, принятой на уровне министерства образования и науки всей страны.

СОЗДАНИЕ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ КАФЕДР И ЛАБОРАТОРИЙ ВУЗАМИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И В ВУЗАХ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ИХ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА

Это направление деятельности в стране функционировало еще во времена СССР. Более результативно его можно реализовать в вузах, имеющих ярко выраженную технологическую либо отраслевую ориентацию в подготовке кадров их образовательными подразделениями. Это могут быть направления сельскохозяйственные, строительные, транспортные, промышленные, сферы услуг. Здесь возникает вопрос – по чьей инициативе должны создаваться эти кафедры или лаборатории? Однозначно ответить на этот вопрос сложно, поскольку низкая результативность в управлении социально-экономическим развитием страны и ее регионов зависит от малой доли инициативных и квалифицированных руководителей в их общей массе с обеих сторон как в вузах, так и в государственном и муниципальном управлении.

По логике инициатива должна исходить от того уровня, в чьих руках финансы, но при этом их распределение должно происходить совершенно обоснованно на ключевые направления развития экономики. В основе целенаправленной работы по открытию кафедр и лабораторий и обоснования сфер их деятельности должны быть государственные документы, начиная от Концепции социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. (от 17.11.2008 г. № 1662-р). И если создание отмеченных выше отраслевых лабораторий или кафедр может быть четко ориентировано на цикл нерешенных и актуальных в этих отраслях для страны и регионов проблем силами отраслевых НИИ, ПКИ и технологических вузов, то по

проблемам социально-экономического развития страны и регионов, т. е. по межотраслевым проблемам, такую четкость требуется еще найти и обосновать, но опять же на уровне государственного или территориального руководства.

Имеющийся опыт создания и пятилетнего функционирования при кафедре менеджмента и маркетинга факультета управления ТНУ исследовательской лаборатории по проблемам маркетинга, завершился выселением этой лаборатории вместе с ее сотрудниками за пределы университета и разрывом договора об аренде помещения, использовавшегося также и для практики студентов. Аналогично в 2015 г. были закрыты «Центр международной кооперации в экономике и менеджменте» и «Центр опережающего развития», созданные на кафедре менеджмента и маркетинга, на счету которых были десятки международных образовательных проектов, а также проведение серии международных научно-практических конференций по проблемам опережающего развития и управления с изданием сборников материалов конференций и коллективных монографий. Поскольку в результате реформирования университета и освобождения специализированных помещений руководители этих центров получили возможность иметь в распоряжении стол и стул на кафедре, все материалы были утрачены. Попытки открыть новую НИР по проблемам опережающего развития территорий в регионе, по созданию научно-исследовательской лаборатории интеллектуальной поддержки социально-экономических проектов, по созданию совместного с НИИ научно-образовательного центра благосостояния и занятости населения не поддержаны в 2015 г. Приведенные примеры не единичны, не характеризуют общую тенденцию в университетах страны, непонимание значимости для экономики исследования рассмотренных выше предложений. Но именно такая ситуация лежит в основе инерционного варианта технологического развития экономики (рис. 2).

Поэтому в целях недопущения игнорирования на местах стоящих перед страной задач ускорения социально-экономического развития всех ее звеньев, очевидно, следует централизованно создавать такие лаборатории и центры с последующим мониторингом результативности их деятельности. Возможно, здесь будет также эффективным подход централизованного объективного выбора участников и руководителей таких подразделений среди результативных ученых и организаторов науки и инновационной деятельности, как было предложено ранее.

АККРЕДИТАЦИЯ ВУЗОВ И АТТЕСТАЦИЯ КАДРОВ С УЧЕТОМ ОБЪЕМОВ И ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ В НИР И ОКР (ОПЫТНО-КОНСТРУКТОРСКИЕ РАБОТЫ) ПО ЗАКАЗАМ ПРЕДПРИЯТИЙ ПО РЕЙТИНГУ

Безусловно, каждый вуз должен иметь основу для ответа на вопрос: «Кому нужны ваши результаты?». Вместе с тем здесь есть опасность скатывания вузов во вчерашний день вместо работы на перспективные, опережающие даже сегодняшний день потребности. Конечно, и инициатива в этих вопросах нужна как со стороны предприятий, так и со стороны вузов, однако ее можно и не дожидаться. Вторая и главная проблема – отсутствие у предприятий специальных источников финансирования выполнения для них НИР.

Вместе с тем нельзя забывать главное предназначение вузов – подготовка и переподготовка кадров для отечественной экономики. В этом направлении, прежде всего, должны сотрудничать вузы с предприятиями. Предложения по обеспечению взаимодействия вузов, предприятий и органов местной власти для решения проблемы роста эффективности социально-экономического развития региона на основе постоянной актуализации компетенций персонала предприятий, расположенных на его территории, разработаны [16, с. 505–517]. Они могут быть реализованы через функции региональных органов налогообложения, экономики, труда и социальной защиты населения, включая центры занятости. Ключевую роль призваны сыграть вузы региона, возрождающие систему непрерывного образования.

ПЕРЕПОДГОТОВКА ПЕРСПЕКТИВНЫХ КАДРОВ ВЫСШЕГО ЗВЕНА УПРАВЛЕНИЯ УНИВЕРСИТЕТОВ В ЗАРУБЕЖНЫХ ВУЗАХ НА УРОВНЕ МАГИСТРАТУРЫ И АСПИРАНТУРЫ

Перспективным подходом для наших вузов является прохождение предметно ориентированных зарубежных стажировок перспективными кадрами высшего звена управления университетов с разработкой по результатам таких стажировок проекта реструктуризации сферы своей деятельности с учетом опыта зарубежных университетов, с оценкой экспертной комиссии реальности, эффективности и перспективности проекта.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКА УПРАВЛЕНЦЕВ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ, ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ, ИХ МОТИВАЦИЯ ЧЕРЕЗ ЦЕНТРЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

В условиях современных реалий руководители всех звеньев управления имеют возможность повысить квалификацию как за рубежом, так и в своей стране. Важнее вопрос эффективности и результативности каждого мероприятия по повышению квалификации. Поэтому в каждом звене управления руководители должны взять под свой контроль, но с помощью специально создаваемой экспертной комиссии, результативность таких стажировок. Методы оценки эффективности функций по управлению страной и ее регионами давно используются в экономических исследованиях, поэтому обучить им руководителей всех звеньев руководства экономикой при повышении квалификации – это вполне реальная задача [16, с. 206–208, 585–587]. Поскольку группа таких методов охватывает целый комплекс взаимосвязанных аспектов, возможна разработка методических и инструктивных положений для всех звеньев экономики по оценке эффективности их функционирования и результативности управления ими. Главное, найти в стране заинтересованную в этом организацию, которая сможет мобилизовать коллектив ученых или практиков, способных выполнить такую работу, профинансировать ее и реализовать. Возможно, здесь же должен быть сформирован механизм мотивации всего этого процесса. Чья это функция? Кто этот специалист? Это должно быть

звено в Правительстве, ответственное за реализацию Стратегии инновационного развития России.

РАЗВИТИЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА БАЗЕ СЕТИ ИНТЕРНЕТ, ЭЛЕКТРОННЫХ БИБЛИОТЕК, ГОСУДАРСТВЕННОГО, МУНИЦИПАЛЬНОГО И УНИВЕРСИТЕТСКОГО УРОВНЕЙ

В настоящее время непрерывное образование существует преимущественно в очно-заочной форме как второе высшее образование. На этой основе достаточно легко можно сформировать его развитие в дистанционной форме на базе сети Интернет. Естественно, для этого потребуются большая подготовительная методическая работа, в рамках которой можно провести некоторую реорганизацию и совершенствование учебного процесса. К примеру, при решении задачи обучения в магистратуре можно четко выделить модули подготовки магистров производственной деятельности, научно-исследовательской и педагогической с соответствующей сертификацией каждого из этих модулей обучения.

ВЫВОДЫ

Совокупность мероприятий по обучению инновационной деятельности позволяет сформировать необходимые компетенции по ее осуществлению, что является важным условием осуществления стратегии инновационного развития. Анализ реальной деятельности коллектива преподавателей факультета управления ТНУ в период 1994–2015 гг. и ранее более чем в 20 международных образовательных проектах показал подготовленность большинства современных молодых и опытных преподавателей к условиям работы, а студентов и аспирантов – к обучению на уровне международных стандартов.

Стажировки преподавателей, аспирантов и студентов в университетах Хантсвилла, Ферфакса (США), Хельсинки, Ваассы (Финляндия), Ниццы, Перпиньяна, Лиона, Парижа (Франция), Коимбра (Португалия), Будо (Норвегия), Болоньи, Генуи, Рима (Италия), Кордобы (Испания), Берлина, Мерсебурга, Штутгарта (Германия), Бредфорда, Манчестера (Великобритания), Брюсселя, Намюра (Бельгия), Эйндховена (Голландия), Векша (Швеция), Вильнюса (Литва), Тарту (Эстония) и др. позволили подтвердить: достаточно высокий уровень организации и управления процессами международной деятельности на отдельно взятом факультете управления ТНУ; результативность мотивации преподавателей и сотрудников факультета управления в повышении уровня их компетенций; значимость и привлекательность факультета на международной образовательной арене. Все это позволило сотрудникам, преподавателям, аспирантам и студентам получить дополнительные умения и навыки международного общения и профессионального развития. Как результат, отдельные участники этих проектов сейчас работают в США, во Франции, в Норвегии, Италии, Люксембурге, Голландии и других странах мира. Преподаватели факультета управления несколько лет читали лекции студентам университетов Парижа (Франция), Хельсинки (Финляндия), Векши (Швеция), Хантсвилла (США).

Преподаватели, аспиранты и студенты, принимавшие участие в международных проектах, обычно с опережением на 2, 3 5 и более лет начинают применять в своей работе новые технические средства и современные образовательные технологии: от слайд-проекторов до мультимедийных проекторов, от презентаций результатов своих и коллективных исследований на семинарских и лекционных занятиях до межвузовских и международных веб-конференций, от публикаций скромных тезисов конференций до участия в формировании сборников материалов модулей учебных международных образовательных программ, от смарт-доски к 3D-принтеру [18, 23, 25, 26].

Освоение иностранных языков обычно ограничивалось индивидуальной работой с репетиторами либо курсами интенсивного изучения английского языка. На факультете управления ТНУ 15 лет велось преподавание деловых английского, французского, немецкого и испанского языков, функционировали клубы делового иностранного английского, французского, немецкого и испанского языков – всех четырех языков ЮНЕСКО.

Все перечисленное позволило осуществить приведенные ранее мероприятия по формированию компетенций инновационной деятельности (рис. 3) и сгруппировать их в 3 приоритетные направления.

Сложная проблема развития инфраструктуры общего и дополнительного образования для небольшого коллектива в 50–100 преподавателей и 1000 и более студентов вполне решаема только силами преподавателей – участников международных образовательных проектов. Так, с 1998 по 2013 гг. благодаря постоянной активности всего лишь 7–8 человек на факультете управления ТНУ им. В. И. Вернадского были сформированы 5 компьютерных классов для студентов, укомплектованы компьютерами, мультимедийной и множительной техникой 7 кафедр, приобретены несколько тысяч томов современной учебной и научной литературы на русском, украинском, английском, французском, немецком и испанском языках, сформирована электронная библиотека университета.

Актуализация компетенций преподавателей, аспирантов и студентов возможна в течение каждых 3–5 лет на основе международных стажировок и обменов при выполнении соответствующих договоров и совместных с другими странами образовательных и исследовательских проектов, базирующихся на инициативе всего лишь 3–5 человек. Так, в 1994–2000 гг. число зарубежных стажировок составило 96, в 2000–2004 гг. – 137, в 2005–2009 гг. – 92, 2010–2014 гг. – 103. Кроме того, в эти же периоды студентам, аспирантам и преподавателям были прочитаны лекции, проведены мастер-классы и круглые столы силами зарубежных профессоров численностью более 100 человек за каждый период. Благодаря этому актуализация компетенций происходила не только во время отмеченных выше наших зарубежных стажировок, но и во время приезда зарубежных профессоров к нам в процессе их встреч с нашими студентами и преподавателями.

Также благодаря активности все тех же 3–5 человек с учетом международного опыта за последние 12–13 лет были разработаны 5 вариантов содержания и проведена апробация организации функционирования системы непрерывного

образования для работающего и неработающего экономически активного населения [16, 22, 23].

Именно это три группы мероприятий позволили подчеркнуть определяющую роль человеческого фактора в инновационном развитии образовательных процессов, в подготовке современных управленцев для предприятий и организаций. Известно, что всего лишь 2–3 % населения в мире повлияли на ключевые моменты развития человечества. Аналогично и в анализируемых реальных примерах деятельности образовательного коллектива за 25 лет его существования инновационно активными в направлении развития международной кооперации факультета были также только 3–4 % сотрудников, ведущих за собой весь факультет. Из нескольких сотен вовлеченных в международную деятельность аспирантов и сотрудников лишь 1 аспирантка проявила реальную инициативу в организации более десяти своих зарубежных стажировок в течение одного года, по результатам которых самостоятельно оформила договор о сотрудничестве между университетами и международный образовательно-исследовательский проект, функционировавший несколько лет даже без ее непосредственного участия. Остальные сотрудники либо добросовестно выполняли задачи проектов под руководством менеджеров и руководителей факультета, либо избегали их, не желая прилагать ни малейших усилий для выполнения интересной нетрадиционной развивающей работы.

Можно и нужно ли переломить такую объективную тенденцию проявления низкой доли инновационно активного населения на примере образовательных коллективов в научно-исследовательских организациях, в реальной экономике? Что порождает инновационную пассивность основной массы населения?

Ответы на эти вопросы можно найти в ряде намеченных Правительством России мероприятий, обеспечивающих формирование компетенций инновационной деятельности в образовательных процессах (рис. 3). Основой реализации большинства из этих мероприятий служат приоритетные из них: доведение уровня оплаты труда и его условий на уровень международных стандартов для преподавателей, ведущих на мировом уровне исследовательскую деятельность; эффективное стимулирование международной интеграции, академической мобильности студентов и преподавателей, отражение их в рейтинге; создание стимулов и условий непрерывного образования на основе переподготовки и повышения квалификации экономически активного населения; стимулирование удержания своих и привлечения зарубежных специалистов. Нерешенность этих четырех приоритетных мероприятий приводит в итоге к частичному или полному разрушению результатов по остальным 18 мероприятиям (рис. 3).

Кто может взять на себя ответственность за такой исход событий? Инновационно активные 3–4 % работников или остальные 96–97 %? Или всем нужно ждать, когда правительство централизованно само все решит и будет управлять этими процессами по всем 22 мероприятиям во всех отраслях деятельности в конкретных организациях?

В этой связи в сознании всплывает лозунг времен перестройки: «Критикуешь – предлагай! Предлагаешь – выполняй!». Также вспоминается эпизод того периода

времени, когда доцент вуза предложил директору НИИ для внедрения в практику десятков придуманных им формул в виду своей занятости преподавательской работой.

Сегодня это 2 самостоятельных, но взаимосвязанных направления – научно-исследовательская и опытно-конструкторская работа и инновационная деятельность по внедрению в жизнь результатов НИР и ОКР. На каком уровне их можно объединить, и могут ли одни и те же исполнители быть одновременно в этих двух направлениях деятельности? Ведь, если курица регулярно несет яйца, можно ли от нее ожидать дальнейшего их применения в кулинарии?

Ответы на все эти вопросы нужны и важны для поступательного развития экономики, но они требуют дополнительного исследования, в котором человеческий фактор и потенциал должны стать частью системы инновационного развития, а не эпизодом случайного проявления всеобщей закономерности низкой доли инновационно активной части населения.

Современная сложная, динамичная и противоречивая экономика требует постоянной актуализации человеческого потенциала, его инновационного развития как при обучении в университете, так и в последующем в любой сфере деятельности. Как показывает опыт международной деятельности, чем интенсивнее решается эта задача в университетах разных стран мира, тем эффективнее развивается их экономика, опережая другие страны.

Стажировки авторов статьи в университетах передовых стран мира по социально-экономическому развитию (Бельгия, Великобритания, Германия, Италия, Испания, Литва, Нидерланды, Норвегия, Португалия, США, Финляндия, Франция, Швеция и др.) позволили изучить их опыт непрерывной актуализации знаний и компетенций и максимально его использовать в университетах Крыма. Чтобы устойчиво и результативно реализовать в опережающем развитии отечественной экономики инновационную актуализацию человеческого потенциала, возникает потребность в осуществлении ряда рекомендаций, выходящих за пределы текущей деятельности преподавателей университетов.

К числу таких рекомендаций в первую очередь следует отнести необходимость создания при каждой кафедре университета одной или нескольких совместных с бизнесом или властью базовых научно-прикладных лабораторий. К их задачам можно отнести проведение практик студентов, повышение квалификации работников бизнеса и власти, проведение совместных научных исследований для решения остро актуальных проблем социально-экономического развития.

В целях реализации модели прикладного бакалавриата рекомендовать по всем экономическим и управленческим направлениям разработать для завершения каждого учебного семестра предложения по сертификации полученного студентами объема знаний и умений как низовой профессии служащего предприятий и органов местного самоуправления (от секретаря до референта руководителя).

Рекомендовать Министерству образования и науки на конкурсных условиях создать виртуальный НИИ проблем инновационного развития и актуализации компетенций профессорско-преподавательского состава Высшей школы субъектов федерации России и поставить во главу исследований этого НИИ формирование

бюджетных вариантов модели опережающего социально-экономического развития России и ее регионов.

Список литературы

1. Бузни А. Н. Инновационная стратегия в научных организациях. К.: Нива, 1998. 167 с.
2. Бузни А. Н. Формирование инновационной стратегии в условиях региональной экономики. Донецк: НАН Украины, Ин-т экономико-правовых исследований, 1999. 51 с.
3. Бузни А. Н., Карлова А. И. О концепции опережающего развития общества // Учёные записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия: Экономика и управление. 2013. Т. 26 (65). № 2. С. 9–16.
4. Бузни А. Н. О модели интеграции науки, образования и производства // Сучасні проблеми науки та освіти. Матеріали 2-ї міжнародної міждисциплінарної науково-практичної конференції 27 червня – 4 липня 2001 р., м. Керч. В 2-х частинах. Частина 1. Харків: Українська Асоціація «Жінки в науці та освіті». 2001. С. 57–58.
5. Бузни А. Н., Ткаченко О. В. Инновации и инвестиции как взаимосвязанные составляющие экономической стратегии предприятия // Актуальные вопросы развития инновационной деятельности. Материалы VI международной научно-практической конференции. Симферополь: Сонат, 2002. С. 94–95.
6. Бузни А. Н. Классификация составляющих инновационной предпринимательской деятельности в туризме // Опережающее управление социально-экономическим развитием регионов – инновационное обеспечение: материалы Международной научно-практической конференции / науч. ред. В. А. Подсолонко. Симферополь: ДИАЙПИ, 2011. С. 217–219.
7. Бузни А. Н. Национальная инновационная система как инструмент повышения эффективности экономики Украины // Пути и механизмы управления эффективным развитием национальной экономики в современных условиях: материалы междуна.-пр. конф. / под ред. О. П. Добровольской. Симферополь: Доля, 2012. С. 117–120.
8. Василенко В. А. Упреждающий менеджмент и управление изменениями в экономических системах // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. Вып. 30. Экономические науки. Симферополь: НИЦ КИПУ, 2011. С. 91–97.
9. Подсолонко В. А., Подсолонко Е. А., Подсолонко М. В. Государственные инициативы по развитию в Украине информационного общества // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. 2012. Т. 2. № 25 (64). С. 96–108.
10. Подсолонко В. А., Подсолонко Е. А., Подсолонко М. В. Индикаторы влияния занятости населения на эффективность развития экономики в регионах // Учёные записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия: Экономика и управление. 2011. Т. 3. № 24 (63). С. 78–101.
11. Подсолонко В. А., Подсолонко Е. А. Интеграция международного образовательного потенциала в формирование деловых и исследовательских умений и навыков магистров менеджмента // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2013. Т. 2. № 3. С. 286–293.
12. Подсолонко В. А., Подсолонко Е. А. Концептуальные основы кластерной организации развития крымского рекреационного макрорегиона // Современные проблемы сервиса и туризма. 2016. Т. 10. № 1. С. 83–94.
13. Podsolonko V. A., Podsolonko E. A. Conceptual foundations of cluster organization of Crimean recreational macroregion // Modern problems of service and tourism. 2016. V. 10. № 1. P. 83–94.
14. Подсолонко В. А., Подсолонко Е. А., Осипова С. С. Обеспечение опережающего развития экономики на основе усиления ее инновационной компоненты // Учёные записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия: Экономика и управление. 2011. Т. 4. № 24 (63). С. 225–232.

15. Подсолонко В. А., Подсолонко Е. А. Стратегия роста конкурентоспособности экономики Украины и ее регионов // Учёные записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия: Экономика и управление. 2013. Т.2. № 26 (65). С. 88–98.
16. Подсолонко Е. А. Региональная экономика: конкурентоспособность и управление компетенциями. Симферополь: Крымучпедгиз, 2007. 642 с.
17. Подсолонко В. А. Опережающее управление устойчивым развитием экономики: монография. Симферополь: ДИАЙПИ, 2012. 400 с.
18. Подсолонко В. А. Опережающее управление развитием экономики. Симферополь: Крымучпедгиз, 2007. 680 с.
19. Устойчивое развитие экономики: инновационное обеспечение: сб. материалов науч. исслед. / Под ред. В. А. Подсолонко. Симферополь: ДИАЙПИ, 2012. 400 с.
20. Подсолонко В. А., Подсолонко Е. А., Башта А. И. Опережающее управление развитием экономики: монография. Симферополь: Таврия, 1995. 230 с.
21. Крымские ситуационные задачи по менеджменту: учебное пособие / Под ред. Е. А. Подсолонко; 2-е изд., испр. и доп. Симферополь: СОНАТ, 2000. 232 с.
22. Управление человеческими ресурсами. Хрестоматия специализации: учебное пособие / Под ред. Подсолонко Е. А. Симферополь: Доля, 2005. 976 с.
23. Устойчивое развитие экономики: опережающее управление: коллективная монография / Под ред. В. А. Подсолонко. Симферополь: ДИАЙПИ, 2013. 698 с.
24. Устойчивое развитие экономики: электронное управление: сб. материалов научн. исследований / Под ред. В. А. Подсолонко, А. Бурмистрова, А. Г. Штеренхарца. Симферополь: ДИАЙПИ, 2013. 588 с.
25. SYLLABI COLLECTION. International Master Degree Program «Crisis Analysis and Decision Making in Ukraine», Editorial Board : Podsolonko V. A., Martovoy A. V. TNU. Simferopol. 2009. P 103.
26. Устойчивый менеджмент: сб. материалов учебн. модулей, методов и исследований / Под ред. В. А. Подсолонко, А. Бурмистрова. Симферополь: ДИАЙПИ, 2012. 734 с.
27. Электронная коммерция и электронное управления: учеб. пособие: сб. материалов учебн. модулей, методов и исследований. Проект Tempus ECOMMIS / Под ред. В. А. Подсолонко и А. Г. Штеренхарца. Симферополь: ДИАЙПИ, 2012. 730 с.
28. Подсолонко Е. А. Информационное обеспечение государственного регулирования экономики регионов Украины. Симферополь: Таврия, 1996. 246 с.
29. Экономика окружающей среды на Юге Украины (обучение менеджменту туризма и окружающей среды в Таврическом национальном университете имени В. И. Вернадского). Руководитель проекта профессор Н. Аггиа. Научные основы обучения менеджменту туризма и окружающей среды // Культура народов Причерноморья. 2001. Т. 1. № 18.
30. Подсолонко В. А., Подсолонко В. А. Устойчивое развитие экономики: результативность управления: монография. Симферополь: ДИАЙПИ, 2013. 592 с.
31. Подсолонко В. А., Подсолонко Е. А. Менеджмент: электронные коммуникации, консалтинг: учебное пособие. Симферополь: ДИАЙПИ, 2013. 394 с.

Статья поступила в редакцию 19.09.2016