

Валерий Григорьевич Зарубин,
доктор социологических наук, профессор,
Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена
(191029, Россия, Санкт-Петербург, Литейный пр-т, 31),
e-mail: Vg_zarubin@mail.ru

Галина Андреевна Волковицкая¹,
кандидат социологических наук, доцент,
Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена
(196240, Россия, Санкт-Петербург, Пулковское шоссе, 5),
e-mail: galialap@mail.ru

Экономика знаний как фактор формирования нового качества партнёрских отношений между вузами и работодателями

Доказано, что несоответствие структуры рабочей силы, сложившееся в результате оторванности системы профессионального образования от потребностей рынка, ставит под угрозу динамичное развитие страны. Проанализированы требования работодателей, которые вытекают из конкретных условий осуществления профессиональной деятельности. Проиллюстрирована противоречивая ситуация на рынке труда, выраженная в дефиците узкоспециализированных специалистов, что связано с усложнением структуры и внутренней дифференциацией различных областей экономической деятельности, с одной стороны, и потребностью в кадрах широкой квалификации – с другой. Рассмотрены стадии укрепления взаимодействия между вузом и работодателями. Построены модели профессиональных компетенций ключевого сотрудника. Первая модель ориентирована на развитие личностных качеств сотрудника. Вторая модель включает определённый набор умений сотрудника. В основе третьей модели находится образовательная программа, которая строится на оценке мотивации и достижении результатов. Согласно четвёртой модели профессиональная деятельность включает нормативный порядок требований и ожиданий по отношению к ключевому сотруднику на рабочем месте. Предложено решение выявленного противоречия путём создания системы корпоративных университетов, что является реакцией на проблемы нехватки кадров нужной квалификации, вызванных отсутствием выверенного взаимодействия между системой высшего образования и бизнес-среды. Конструктивное сотрудничество предприятий и вузов в условиях экономики знаний может быть реализовано как в научно-исследовательской сфере, так и в сфере обучения персонала.

Ключевые слова: рынок труда, система профессионального образования, партнёрство образования и бизнеса, корпоративные университеты.

Valery Grigorevich Zarubin,
Doctor of Sociology, Professor,
Russian State Pedagogical University named after A. I. Herzen
(31 Liteiny St, St. Petersburg, Russia, 191028),
e-mail: Vg_zarubin@mail.ru

Galina Andreevna Volkovitchkaya²,
Candidate of Sociology, Associate Professor,
Russian State Pedagogical University named after A. I. Herzen
(5 Building St., Pulkovskoe shosse, St. Petersburg, Russia, 196240),
e-mail: galialap@mail.ru

Knowledge-Based Economy as a Factor in the Formation of New Quality Partnerships Between the Higher Educational Institutions and the Employers

It is proven that inefficiency of the labor force structure which is caused by detachment of the vocational education system from the needs of the market, jeopardizes the dynamic development of the country. We have analyzed the employers' requirements specific to certain conditions of the

¹ Волковицкая Г. А. – основной автор, является организатором проекта, формулирует выводы и обобщает итоги реализации коллективного проекта.

² Volkovitchkaya G. A. – is the main author, research organizer, formulates conclusions and generalizes results of the collective project implementation.

profession. We have illustrated the contradictory situation in the labor market, which shows the deficiency of highly specialized professionals due to the complexity of the structure and internal differentiation of the various areas of economic activity, on the one hand, and the need for broadly qualified employees, on the other hand. We have considered stages of strengthening the interaction between universities and employers. We have built models of the key personnel professional competencies. The first model is focused on development of the employee's personal skills. The second model involves specific set of employee's skills. The third model includes educational program, which is based on motivation assessment and achievement of results. According to the fourth model the professional activities include a standard set of requirements and expectations with respect to key employees in the workplace. We have proposed a solution for the identified contradiction by means of establishing system of corporate universities, as a response to the shortage of staff with necessary skills caused by the lack of interaction between the system of higher education and the business environment. The efficient cooperation between enterprises and universities in the knowledge economy can be realized both in the field of research and in the field of personnel training.

Keywords: labor market, vocational education system, partnership of education and business, corporate universities.

Формирование современной бизнес-среды ведёт к изменениям в сфере управления человеческими ресурсами. Наблюдается переход от узкой специализации к широкой профессиональной ответственности, от периодического повышения квалификации к постоянному обучению и накоплению человеческого капитала, от стандартизированных программ обучения к проблемно-ориентированным программам развития. Эти изменения преобразовали современный рынок труда. От работников наряду с профессиональными компетенциями требуются готовность к переобучению, универсальность, гибкость, умение адаптироваться в различных коллективах, быстро осваивать новые технологии. В исследованиях М. Б. Лиги, И. А. Щеткиной, М. С. Томских [4] данные проблемы рассматриваются в контексте социальной безопасности, в исследованиях Л. А. Громовой и В. П. Соломина [7] – в качестве структурного элемента экономики знаний, в исследованиях М. Б. Лиги, И. А. Щеткиной [5], а также С. Ю. Трапицына [8] – в логике модернизации системы образования.

Требования работодателей обусловлены конкретикой профессиональной деятельности в данный момент, в отдельных сферах производства. Это порождает дефицит в так называемых «узких» специалистах, что связано с усложнением структуры и внутренней дифференциацией различных областей экономической деятельности, в то же время особенно востребованными становятся работники, обладающие широкой фундаментальной подготовкой. Возникшая противоречивость носит внешний характер. На самом деле, единство требований проявляется в том, что нужны высококвали-

фицированные кадры, ориентированные на практическую подготовку. Практико-ориентированная составляющая – неотъемлемый атрибут профессиональной квалификации современного работника в условиях экономики знаний.

Как решается проблема упорядочивания, систематизации и документального закрепления современного описания требований сообщества работодателей к выполнению определённых должностных обязанностей? В рамках конкретных видов трудовой деятельности она решается путём разработки профессиональных стандартов.

При переходе на новые федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС ВПО) задачи вузов существенно изменились. В стандартах подчёркивается, что высшее учебное заведение обязано обеспечивать качество подготовки будущих специалистов. Инструментами повышения качества обучения является привлечение работодателей к разработке образовательных программ и проведению самообследований [13]. Эти меры должны ликвидировать разрыв между вузами, которые предоставляют образовательные услуги, и работодателями, являющимися потребителями образовательного продукта.

По мнению работодателей, в ситуации, когда знания стали частью человеческого капитала, выпускники вузов должны соответствовать следующим характеристикам [3]:

– обладать достаточными практически и теоретическими знаниями, для того чтобы была обеспечена высокая производительность труда, снижены затраты предприятия на переобучение молодых специалистов, переподготовку кадров;

– иметь необходимые для современного производства личностные качества: инициативность, стрессоустойчивость, целеустремлённость, высокую мотивацию на достижение успеха, способность работать в команде, креативность, способность и стремление к самообучению и саморазвитию, ответственность;

– владеть высокой работоспособностью, что означает наличие физической выносливости и крепкого здоровья.

Перспективы укрепления взаимодействия вузов и работодателей определены в государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы [9].

В направлении формирования эффективной территориально-отраслевой организации ресурсов системы профессионального образования, ориентированной на потребности региональных рынков труда, предполагается:

– повышение соответствия профессиональной подготовки выпускников актуальным и перспективным потребностям рынка труда на основе анализа и в соответствии с прогнозом;

– инициирование теоретических и прикладных исследовательских проектов;

– решение задачи по формированию перечня востребованных региональной экономикой направлений подготовки специалистов.

В направлении повышения востребованности программ профессионального образования на региональном рынке труда предполагается:

– обеспечение использования результатов исследований в учебном процессе;

– проведение мастер-классов по ведущим профильным профессиям и специальностям с участием представителей работодателей;

– повышение качества уже существующего блока дисциплин на всех уровнях подготовки за счёт синергии результатов исследований и повышения профессионального мастерства участников.

Несмотря на перспективность укрепления взаимодействия между вузами и работодателями, в процессе реализации инициаторы сталкиваются с серьёзными проблемами между:

– краткосрочными потребностями рынка труда и его структурой, ориентированной на долгосрочную перспективу;

– существующей системой высшего образования и требованиями работодателей-заказчиков;

– социальными и профессиональными ожиданиями выпускников и реальными потребностями рынка труда.

Возможно ли преодоление существующих противоречий? Например, опыт института экономики и управления Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена свидетельствует о том, что в направлении укрепления взаимодействия с работодателями необходимо делать следующие шаги [12].

Первый шаг. Формирование списка компетенций по запросу работодателей. Выпускающими кафедрами совместно ведётся постоянный мониторинг компетенций, востребованных работодателями, и оперативно осуществляется корректировка учебного процесса в соответствии с результатом мониторинга.

Второй шаг. Разработка практико-ориентированных курсовых и дипломных проектов. Эти работы выполняются студентами по заказу работодателей, что обеспечивает актуальность, конкретный результат и способствует закреплению выпускника на предприятии. Защита курсовых и дипломных работ, сделанных по заказу предприятия, осуществляется на предприятии с приглашением специалистов-практиков.

Третий шаг. Участие представителей предприятия в образовательном процессе. Приоритетом вуза является максимальное привлечение в образовательный процесс представителей работодателей для преподавания учебных курсов и дисциплин.

Четвёртый шаг. Корректировка учебных планов в зависимости от потребностей работодателя. Корректировка производится выпускающими кафедрами при участии представителей работодателя с использованием внешней оценки и тенденций развития отраслей.

Пятый шаг. Внешняя оценка качества образовательного процесса. Оценка является одним из инструментов качества образовательного процесса. Данная процедура проводится путём анкетирования работодателей и выпускников.

Шестой шаг. Стажировки преподавателей на предприятии. В процессе стажировки актуализируются практические навыки преподавателей.

Седьмой шаг. Переподготовка сотрудников предприятий и образовательных учреждений на базе РГПУ им. А. И. Герцена. Университет осуществляет переподготовку и повышение квалификации сотрудников предприятий, используя передовые разработки и современные технологии. В рамках долгосрочного сотрудничества разрабатываются учебные курсы и программы по заказу предприятий. Реализация учебных курсов осуществляется кафедрами и научными подразделениями университета либо институтом дополнительного образования университета.

Ещё один ключевой вопрос, который возникает в процессе взаимодействия между вузами и работодателями, состоит в том, как повысить уровень профессионализма современных выпускников системы высшего образования.

Обратимся к содержанию функциональных обязанностей будущего специалиста. Возьмём в качестве примера HR-деятельность.

Профессиональные сообщества, такие как Всероссийский союз кадровиков, рассматривает необходимость разработки профессиональных стандартов в качестве задачи первостепенной важности. Прежде всего обсуждается содержание профессиональных компетенций, которыми должны обладать специалисты в области кадрового менеджмента.

К обязательным качествам, которыми должен обладать специалист в данной области, респонденты (работодатели) отнесли: исполнительскую дисциплину, наличие высшего образования, умение сотрудничать с коллективом, коммуникабельность, инициативу в работе, способность к передаче опыта, навыки самоуправления и организаторские способности [11].

Наряду с этим работодатели предъявляют к претенденту следующие требования: наличие достижительных мотиваций у сотрудника, умение работать в команде и на благо команды, умение решать нестандартные задачи, готовность брать на себя ответственность, умение и желание учиться, наличие инновационного типа мышления, настойчивость в осуществлении принятых решений.

Анализ реальной практики позволяет добавить следующие актуальные компетенции: опыт работы по специальности, настойчивость в достижении цели, умение

управлять своими эмоциями, высокая трудоспособность, ориентация на поиск необходимой информации, позитивные коммуникативные навыки, открытость к контактам, высокая адаптивность в новой среде.

При разработке модели компетенций важно учитывать, что качества, необходимые для эффективного выполнения функций, различаются в зависимости от разных направлений деятельности. Если от специалистов по развитию персонала требуются креативность и нестандартный подход, то от работника отдела кадров, который занимается документами, креативность и нестандартный подход могут привести к нежелательным последствиям.

В условиях экономики знаний возникает потребность подготовить универсального специалиста, который был бы ключевым сотрудником в HR-деятельности. Ключевые сотрудники – это:

- носители уникальных знаний (технологий);
- агенты, играющие определяющую роль в производственном процессе;
- коммуникаторы, обладающие важными для компании связями в сторонних организациях;
- сотрудники, которые являются высокопроизводительными и высокомотивированными работниками;
- носители традиций и ценностей корпоративной культуры организации.

В рамках компетентностного подхода разрабатываются следующие модели профессиональных компетенций ключевого сотрудника.

Первая модель ориентирована на развитие личностных качеств сотрудника. К её приоритетам относят формирование моральных и этических качеств работника, а также обогащение его духовного мира.

Вторая модель акцентирует внимание на освоении стандартизированных процедур и операций, предполагая, что ключевой сотрудник должен освоить определённый набор умений.

В основе *третьей модели* находится образовательная программа, которая строится на оценке мотивации и достижении результатов.

Согласно *четвёртой модели*, профессиональная деятельность включает нормативный порядок требований и ожиданий по отношению к ключевому сотруднику на рабочем месте.

Каждая из четырёх моделей компетенции представляет собой оригинальный подход к планированию и организации высшего профессионального образования. Со стороны работодателей наблюдается встречный процесс – создание корпоративных университетов.

Системы корпоративных университетов являются реакцией на проблемы нехватки кадров нужной квалификации, вызванных отсутствием выверенного взаимодействия между системой высшего образования и бизнес-среды. Основная цель корпоративных университетов – предоставлять обучение в нужное время, в нужном объёме и наиболее эффективными методами той категории персонала, которой оно необходимо. На сегодняшний день общепризнанной моделью корпоративного университета является структурное подразделение компании с четырьмя базовыми функциями:

- обучение сотрудников всех уровней;
- управление знаниями и консолидация опыта сотрудников;
- интегрирование ценностей корпоративной культуры;
- генерирование инноваций [10].

Внедрение корпоративного университета – это попытка не только повысить эффективность деятельности компании, её привлекательность для потенциальных инвесторов, но и ответственный шаг в создании бизнес-культуры. В условиях экономики знаний внедрение и реализация корпоративных университетов рассматриваются как инвестиция в развитие компании. В идеале поставленная система корпоративных университетов должна быть самовоспроизводящейся и самоподдерживающейся. В данном случае компания может привлекать образовательное учреждение для поддержания заданного импульса [6]. Здесь скрывается ещё одна форма сотрудничества системы образования и системы бизнеса. Вузам следует предлагать гибкую систему дополнительного образования, ориентированную на актуальные потребности работодателей.

Корпоративный университет существует для того, чтобы компания обучала своих сотрудников всем необходимым навыкам с учётом конкретной специфики. Главное, что требуется от компании, – задать обучению прагматический вектор. Если компания наладит прочное сотрудничество с конкретным поставщиком обучения, то можно со-

здать максимально специализированное, ориентированное под нужды компании, образовательное учреждение. Корпоративный университет – это образовательное учреждение, отвечающее производственным нуждам компании [1].

Продумывая механизм взаимодействия организации и вуза, необходимо определиться с методами поставки обучения. Они могут быть различными: электронные курсы, видеообучение, голосовые конференции и классическое очное обучение. Корпоративные университеты имеют бизнес-ориентированный характер. Их задача состоит в удовлетворении долгосрочной внутренней потребности в квалифицированных кадрах, в повышении мотивации у наиболее перспективных сотрудников.

Появление такой формы обучения, как корпоративный университет, обусловлено процессами, которые протекают в современных организациях. Организации постоянно живут в условиях изменений. Это в равной степени характерно для крупных, средних и мелких компаний. Чтобы адекватно реагировать на изменения и адаптироваться к динамике внешней среды, следует опираться на подготовленных специалистов. Для этого нужна система, которая бы доводила смысл и детали изменений до каждого сотрудника [1].

Кем являются вузы и корпоративные университеты на рынке образовательных услуг: союзниками или конкурентами?

Примером взаимовыгодного сотрудничества предприятий и обучающей организации может стать деятельность Института комплексного развития и обучения «КРОНА» при Санкт-Петербургском государственном техническом университете растительных полимеров (СПбГТУРП) в работе с предприятиями различных отраслей промышленности. Институт реализует образовательные программы по повышению квалификации специалистов и по широкому ряду направлений (от энергетики до управления персоналом).

Главным преимуществом такого рода организации является возможность для сотрудников предприятий иметь коммуникацию с сотрудниками смежных предприятий. Обучающая организация «КРОНА» аккумулирует последние достижения образовательной системы и использует их при организации обучения. Также Инсти-

тут «КРОНА» предоставляет участникам мероприятий новейшую профессионально ориентированную информацию благодаря высокопрофессиональным специалистам и экспертам [2].

Преодоление несоответствия стандартов вуза и предприятия – задача непростая. Поэтому для её решения необходимо использовать все возможные формы сотрудничества вуза и работодателя. Чем теснее будет их взаимодействие, тем в большей мере подготовка кадров будет отвечать требованиям современного рынка труда.

Таким образом, конструктивное сотрудничество предприятий и вузов в условиях экономики знаний может быть реализовано как в научно-исследовательской сфере, так и в сфере обучения персонала. В результате будет создан механизм экономического укрепления позиций самого предприятия на рынке производственных услуг, а перед вузом откроются новые ресурсные возможности в плане укрепления материально-технической и научно-экспериментальной базы, обеспечивающей подготовку специалистов, соответствующих современным профессиональным требованиям.

Список литературы

1. Духнич Ю. Корпоративный университет: условия и этапы создания [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/cu.shtml (дата обращения: 05.03.2015).
2. Иванов А. Н. SKYPE. WEBSITE. E-MAIL как инструменты дистанционного обучения персонала на ЦБК и гофропредприятиях // Модернизация целлюлозно-бумажных производств с использованием систем локальной автоматизации различных технологических узлов и агрегатов: сб. тр. 2-й Междунар. науч.-практ. конф. (Санкт-Петербург, 16–17 дек. 2010 г.). СПб.: СПбГТУРП, 2010. 54 с.
3. Кононенко Т. Е., Бондаренко О. В. Особенности рынка образовательных услуг и проблема взаимодействия вузов с работодателями [Электронный ресурс] // Современные наукоёмкие технологии. 2014. № 7 (3). С. 53–55. Режим доступа: http://www.rae.ru/snt/?section=content&op=show_article&article_id=10003121 (дата обращения: 06.03.2015).
4. Лига М. Б., Щеткина И. А., Томских М. С. Обеспечение социальной безопасности через достижение достойного качества жизни // Учёные записки ЗабГУ. Сер.: Философия, социология, культурология, социальная работа. 2014. № 4. С. 42–49.
5. Лига М. Б., Щеткина И. А. Образование как фактор модификации и трансформации социальной структуры, ценностей современного общества // Учёные записки ЗабГУ. Сер.: Философия, социология, культурология, социальная работа. 2012. № 4. С. 108–115.
6. Руденко А. Корпоративный университет – роскошь или необходимость? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.e-xecutive.ru/education/adviser/338905/> (дата обращения: 05.03.2015).
7. Соломин В. П., Громова Л. А. Экономика знаний как образовательная парадигма // Менеджмент XXI века: управление экономикой знаний: сб. науч. ст. по материалам XIV Междунар. науч.-практ. конф. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена. 2014. С. 8–11.
8. Трапицын С. Ю. «Третья миссия» университетов // Менеджмент XXI века: управление экономикой знаний: сб. науч. ст. по материалам XIV Междунар. науч.-практ. конф. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена. 2014. С. 11–15.

Источники

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы (в новой ред.): Распоряжение Правительства РФ от 15 мая 2013 г. № 792-р [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://минобрнауки.рф/3409/документы/файл/2228/13.05.15-Госпрограмма-Развитие_образования_2013-2020.pdf (дата обращения: 09.04.2015).
2. Официальный сайт E-xecutive [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.e-xecutive.ru/wiki/index.php/> (дата обращения: 05.12.2014).
3. Результаты исследования Центра экономики непрерывного образования при РАНХиГС [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ranepa.ru/the-structure-of-the-academy/research-centres-and-institutes.html> (дата обращения: 06.03.2015).
4. Сайт Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.herzen.spb.ru/main/structure/inst/iem/> (дата обращения: 08.04.2015).

5. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 *Менеджмент*, квалификация (степень) «Бакалавр»: зарегистр. в Минюсте РФ 15 июля 2010 г. № 17837; утв. Приказом М-ва образования и науки РФ от 20 мая 2010 г. № 544.

References

1. Dukhnich Yu. Korporativnyi universitet: usloviya i etapy sozdaniya [Elektronnyi resurs]. Rezhim dostupa: http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/cu.shtml (data obrashcheniya: 05.03.2015).
2. Ivanov A. N. SKYPE. WEBSITE. E-MAIL kak instrumenty distantsionnogo obucheniya personala na TsBK i gofropredpriyatiyakh // Modernizatsiya tsellyulozno-bumazhnykh proizvodstv s ispol'zovaniem sistem lokal'noi avtomatizatsii razlichnykh tekhnologicheskikh uzlov i agregatov: sb. tr. 2-i Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. (Sankt-Peterburg, 16–17 dek. 2010 g.). SPb.: SPbGTURP, 2010. 54 s.
3. Kononenko T. E., Bondarenko O. V. Osobennosti rynka obrazovatel'nykh uslug i problema vzaimodeistviya vuzov s rabotodatelayami [Elektronnyi resurs] // Sovremennye naukoemkie tekhnologii. 2014. № 7 (3). S. 53–55. Rezhim dostupa: http://www.rae.ru/snt/?section=content&op=show_article&article_id=10003121 (data obrashcheniya: 06.03.2015).
4. Liga M. B, Shchetkina I. A., Tomskikh M. S. Obespechenie sotsial'noi bezopasnosti cherez dostizhenie dostoinogo kachestva zhizni // Uchenye zapiski ZabGU. Ser.: Filosofiya, sotsiologiya, kul'turologiya, sotsial'naya rabota. 2014. № 4. S. 42–49.
5. Liga M. B, Shchetkina I. A. Obrazovanie kak faktor modifikatsii i transformatsii sotsial'noi struktury, tsennostei sovremennogo obshchestva // Uchenye zapiski ZabGU. Ser.: Filosofiya, sotsiologiya, kul'turologiya, sotsial'naya rabota. 2012. № 4. S. 108–115.
6. Rudenko A. Korporativnyi universitet – roskosh' ili neobkhodimost'? [Elektronnyi resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.e-xecutive.ru/education/adviser/338905/> (data obrashcheniya: 05.03.2015).
7. Solomin V. P., Gromova L. A. Ekonomika znaniy kak obrazovatel'naya paradigma // Menedzhment KhKhI veka: upravlenie ekonomiko znaniy: sb. nauch. st. po materialam KhIV Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. SPb.: Izd-vo RGPU im. A. I. Gertsena. 2014. S. 8–11.
8. Trapitsyn S. Yu. «Tret'ya missiya» universitetov // Menedzhment KhKhI veka: upravlenie ekonomiko znaniy: sb. nauch. st. po materialam KhIV Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. SPb.: Izd-vo RGPU im. A. I. Gertsena. 2014. S. 11–15.

Istochniki

1. Gosudarstvennaya programma Rossiiskoi Federatsii «Razvitie obrazovaniya» na 2013–2020 gody (v novoi red.): Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 15 maya 2013 g. № 792-r [Elektronnyi resurs]: Rezhim dostupa: <http://minobrnauki.RF/3409/dokumenty/fail/2228/13.05.15-Gosprogramma-Razvitie-obrazovaniya-2013-2020.pdf> (data obrashcheniya: 09.04.2015).
2. Ofitsial'nyi sait E-xecutive [Elektronnyi resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.e-xecutive.ru/wiki/index.php/> (data obrashcheniya: 05.12.2014).
3. Rezul'taty issledovaniya Tsentra ekonomiki nepreryvnogo obrazovaniya pri RANKhiGS [Elektronnyi resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.ranepa.ru/the-structure-of-the-academy/research-centres-and-institutes.html> (data obrashcheniya: 06.03.2015).
4. Sait Rossiiskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A. I. Gertsena [Elektronnyi resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.herzen.spb.ru/main/structure/inst/iem/> (data obrashcheniya: 08.04.2015).
5. Federal'nyi gosudarstvennyi obrazovatel'nyi standart vysshego professional'nogo obrazovaniya po napravleniyu podgotovki 080200 Menedzhment, kvalifikatsiya (stepen') «Bakalavr»: zaregistr. v Minyuste RF 15 iyulya 2010 g. № 17837; utv. Priказом М-ва obrazovaniya i nauki RF ot 20 maya 2010 g. № 544.

Статья поступила в редакцию 13.04.2015