Б. Г. Преображенский,
Т. О. Толстых,
Е. В. Шкарупета

ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ПОСТРОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация: цели и задачи профессиональной самореализации и образования человека — одни из наиболее важных в сфере человеческой деятельности и развития социума в целом. Данный тезис не требует подтверждения, если учесть затраты времени на учебу и трудовую деятельность. В этой связи происходящие в современный период радикальные изменения не могут не затрагивать и эти сферы. В производстве человеческого капитала принципиальным становится акцент на «мягкие» навыки: на широту взгляда, способность вести дискуссию, разнообразно презентовать результат, коммуницировать, работать в командах. И тогда возникает не только вопрос, чему мы учим (предмет), но и как (технология), и где (место) мы учим. В статье обсуждаются вопросы построения образовательного процесса в университете: что должен предпринять университет, чтобы избавиться от имитации в исследовательской деятельности; как решить проблему междисциплинарности в университете; как сформировать организационную культуру и нормы эффективной деятельности в университете?

Ключевые слова: образование, человеческий капитал, университет, экономика знаний, экономика талантов.

UDK 338.1

B. G. Preobrazhenskiy,
T. O. Tolstykh,
E. V. Shkarupeta

PROBLEM ASPECTS OF CREATION OF EDUCATIONAL GUO OF PROCESS IN THE CONTEXT OF DIGITAL ECONOMY

Abstract: the purposes and problems of professional self-realization and education of the person — one of the most important in the sphere of human activity and development of society in general. This thesis doesn't demand confirmation if to consider expenses of time for study and work. In this regard the radical changes happening during the modern period can't but affect also these spheres. In production of the human capital basic is an emphasis on «soft» skills: on the look width, ability to conduct a discussion, to variously present result, to communicate, work in teams. And then there is not only a question what we learn to (subject) but also as (technology) and where we learn (place). In article issues of creation of educational process at the university are discussed: what the university has to undertake to get rid of imitation in research activity; how to solve an interdisciplinarity problem at the university; how to create organizational culture and norms of effective activity at the university?

Keywords: education, human capital, university, economy of knowledge, economy of talents.

Введение

В современной России большое значение приобретает решение проблем внедрения инноваций, развития цифровой экономики, роста производительности труда и конкурентоспособности. Однако их решение невозможно без системного подхода к развитию человеческого капитала, вклю-

чая как привлечение и удержание лучших умов, так и обеспечение условий для роста прогрессивных компаний-работодателей. Одна из важнейших задач этих компаний состоит в создании новых высокопроизводительных рабочих мест, присущих технологичной, диверсифицированной, творческой экономике — экономике знаний [1], что свя-

зано с необходимостью подготовки квалифицированных кадров, обладающих высокими профессиональными компетенциями.

Постановка проблемы

Исследователи транснациональной консалтинговой компании Boston Consulting Group [1] пришли к выводу, что более 80 % трудоспособного населения России не имеют навыков и компетенций для работы на современных рынках, а в самой стране отсутствует спрос на знания. Высококвалифицированным трудом, относящимся к категории «знание» (интеллектуальная работа, творческие и нерутинные задачи), заняты только 17 % населения. Это в 1,5 раза меньше, чем в Японии или США, в 1,7 раза меньше, чем в Германии; вдвое ниже показателя Сингапура и в 2,6 раза — Великобритании. Система российского высшего образования явно не справляется с задачей: получение диплома вуза превратилось в формальный социальный ритуал, цель которого — пропуск в общество либо отсрочка от армии; образование не способствует карьере, не составляет основу социального успеха, образованность подменяется дипломированностью, а профессионализм — умением устроиться и приспособиться. В результате 91 % российских работодателей считает, что у выпускников недостаточно практических навыков, а 83 % воспринимают уровень подготовки в вузах как средний или низкий [2].

Построение образовательного процесса: новые цели, задачи и проблемы, перспективы развития

Выбирая модели реализации образовательных программ, нельзя забывать, что любой вуз — это достаточно консервативная система, которую довольно сложно быстро трансформировать. Поэтому, безусловно, любые изменения должны учитывать сложившийся опыт, традиции вуза и особенности условий, в которых вуз функционирует сегодня (регион, отрасль, политическая и экономическая ситуация). В этой образовательной системе определяющим звеном является потребитель. Для вуза — это абитуриенты, их родители, предприятия отрасли. Именно потребители «заказывают» критерии качества обучения, целевые установки. Любые «модели» — это инструмен-

ты реализации целей обучения. Искусство руководителя — выбрать тот инструмент, который наиболее подходит для решения конкретной задачи в конкретных условиях. Входными данными для построения модели университета будущего для авторов настоящего исследования стали следующие (см. рис. 1).

Ядерная программа ограничивает возможности выбора студенту, что в значительной степени облегчает работу преподавателя, но повышает его ответственность с позиции базы для следующих за ним учебных курсов. С другой стороны, ядерная программа унифицирует всех студентов, независимо от их интеллектуального потенциала.

В качестве альтернативной по решению проблем российского бакалавриата может быть принята модель, интегрирующая предложенные ниже форматы. Например, ядерная программа — это мультидисциплинарная программа, включающая целый спектр как основополагающих общенаучных курсов, так и курсов по искусству, истории и других, необходимых для формирования личности с широким кругозором и системным мышлением. Другим форматом реализации этой же программы, но уже на другом курсе, может стать акцент на интерактивные занятия в небольших группах и свободный выбор 1/3 учебных дисциплин. Свободный выбор *major*-а (профиля) происходит после второго курса и так далее.

Перестройка образовательного процесса по интегрированному формату требует решения двух первоочередных фундаментальных проблем: во-первых, обеспечить вуз преподавателями, готовыми соответствовать формату свободного образования; во-вторых, увязать этот формат со стандартами и правилами, в рамках которых вынужден функционировать университет. Такой подход, например, реализован в Тюменском государственном университете в школе перспективных исследований.

Другой интересной практикой, реализуемой в российских вузах, является обучение по модели семи свободных искусств (*Artes Liberales*) (выборность курсов, индивидуализация процесса обучения, образование, ориентированное на потребности студента, и т. п.). Эта модель реализована в той или иной степени в СПбГУ и РАНХиГС при Президенте РФ.

Рис. 1. Исходные условия для построения модели университета будущего

Одна из серьезнейших проблем, с которой столкнулись оба вуза — это свобода в выборе учебных дисциплин студентами. Вариант, при котором одна и та же дисциплина может быть выбрана студентами разных курсов, оказывается непростой задачей, но именно такая выборность является основой индивидуального подхода к современному обучению студента. Очевидно, что с точки зрения последовательности изучения дисциплин, принадлежащих к одному образовательному сегменту, неважно, что студент выбирает сначала: историю музыки или историю литературы. Он выбирает то, что выбирает сейчас,

потому что ему это важно, интересно или по каким-то другим причинам, но это его выбор. Вариативность курсов, возможность для студента самостоятельно — по-настоящему, а не фиктивно — строить собственную образовательную траекторию является краеугольным камнем идеи liberal arts education.

Мы уже живем в другом мире, мире цифровой экономики, которая предъявляет другие требования к компетенциям и знаниям выпускников. Скорость изменения конъюнктуры рынка, стремительно меняющаяся политическая и экономическая ситуация в мире, тенденции

развития новых цифровых технологий, практически во всех областях, требуют качественно других компетенций и других подходов и в бизнесе, и в образовании. Новые подходы должны существенно отличаться от традиционных подходов, ориентированных на постепенное освоение технологий, на длительную временную поэтапную реализацию. Время и качество становятся основными критериями принятия решения по инвестированию в этот или иной бизнес-проект. В этих условиях ключевым моментом эффективности и конкурентоспособности инновационных проектов является профессионализм их участников, уровень их ответственности, инновативности, креативности, системности мышления, гибкости и адаптивности, нацеленности на результат. Все эти компетенции должны формироваться еще в период обучения в вузе, что требует принципиально иных подходов к образовательным моделям освоения и переработки знаний [3, 4, 5]. Выпускники вузов должны уметь:

- видеть проблему;
- инициировать идеи, адекватные макро- и микрофакторам;
- доказывать свою позицию;
- представлять и защищать новые идеи перед общественностью;
- эффективно планировать процесс создания прототипа идеи;
- реализовывать процесс организационно и технологически;
- выстраивать и обосновывать перед инвесторами стратегии коммерциализации проекта на рынке.

Для каждого вуза остро стоит проблема разработки образовательной модели, сопряженной со спецификой региональной экономики, социальной сферой, наукой, бизнес-средой. Практическая реализация такой адаптивной модели через различные образовательные форматы также представляется не менее важной задачей. При всем многообразии потенциальных образовательных моделей единым требованием выступает их неременная ориентация на качественные и инновационные аспекты, которые адекватны процессам, происходящим в бизнесе, промышленности и других сферах народного хозяйства. Поэтому считаем, что единым универсальным под-

ходом при реализации любых форматов бакалавриата должен быть проектный подход к обучению.

Основные цели метода проектного обучения:

- научить студентов самостоятельно достигать намеченной цели;
- научить студентов предвидеть минипроблемы, которые могут возникнуть на пути достижения цели;
- сформировать у студентов умение работать с информацией (поиск источников, технология работы с информацией);
- сформировать у студентов навыки проведения исследований, передачи и презентации полученных знаний и опыта, работы и делового общения в группе.

Проекты носят многосторонний и углубленный характер. По виду их можно разделить на два типа: практико-ориентированные и творческие. Каждый из них способствует получению студентами новой информации и приращению определенного спектра знаний и умений. Очень важным моментом проектного обучения является рефлексия. Рефлексия студентов и рефлексия преподавателя — преподаватели обмениваются своими идеями, знакомятся с результатами (презентацией) разных исследований студентов других групп, анализируют собственные успехи и недочеты, сообщают о приобретенных в ходе работы над проектом новых умений и качеств, необходимых человеку в его профессиональной деятельности.

В нормативных документах, определяющих развитие современной системы образования в России, декларировано усиление деятельностной и проектной составляющих образования в сочетании с компетентностным подходом. В числе важнейших компетенций для всех ступеней непрерывного образования выделены исследовательские компетенции. Их формированию сопутствует увеличение в образовательном процессе доли и роли самостоятельной работы студентов. Параллельно в научно-образовательной сфере выдвинуто требование роста публикационной активности исследователей, а также преподавателей, претендующих на высшую квалификационную категорию. Это предполагает наличие способности и умения оформлять результаты проектной

и исследовательской деятельности в текстах заданного (академического) формата. Однако реальная практика реализации требований, заданных образовательными стандартами нового поколения, нередко вступает в противоречие с поставленной там же задачей развития ценностного, личностного потенциала образования. Одной из форм проявления такого противоречия стала имитация образовательной и научной активности [6].

Имитация исследовательской деятельности — неоднозначное понятие. Если под имитацией понимать заимствование идей, инноваций, то данный тезис спорный. История стран, которые находились на том же уровне развития, что и Россия, и которые добивались успеха, показывает, что первоначально для них основным было не генерирование инноваций, а имитация, т. е. заимствование технологий, инноваций западных стран. Японцы ничего не создавали, а только имитировали, очень интенсивно покупали технологии, обновляли производственный аппарат. В результате чего вышли на достаточно высокий уровень и только тогда начали генерировать инновации. Такая же ситуация характерна и для Китая, и для Индии. Но чтобы грамотно заимствовать, нужно иметь сильных специалистов, высокий уровень человеческого капитала и фундаментальной науки, понимание того, что происходит в мире и что перспективно, умение воспринять новое, видение того, что нужно заимствовать. Научная деятельность, по сути, состоит в том, чтобы найти баланс между тем, что уже известно, и сравнительно новым в данной области для данной проблемы. Аксиомы, теории, постулаты, методологии — любое исследование начинается с уже известных истин. Самое сложное в науке — это умение ученого балансировать между подтверждением того, что уже известно, и обнаружением нового. Основная цель вуза, формирующего экономику знаний, состоит в том, чтобы генерировать и передавать фундаментальные знания, на основе которых строятся долгосрочные стратегии развития экономик вузов, отраслей, территорий, страны в целом. Значение инноваций и их влияние на экономику и конкурентоспособность страны хорошо демонстрируют технологические уклады Н. Кондратьева.

Но если под имитацией исследовательской деятельности понимать подмену реальной работы на «показную», где наукометрические показатели имеют приоритетное значение по сравнению с реальными исследованиями, то это, безусловно, негативный процесс. Как с этим бороться? Решение этой проблемы носит системный характер. На институциональном уровне система оценки эффективности вузов строится на заданном наборе приема в аспирантуру, плане по защитах диссертаций и другим числовым критериям. Но эффективность вуза напрямую связана с уровнем его финансирования. С другой стороны, введение эффективных контрактов также строится на конкретных числовых показателях, что вынуждает преподавателей к обеспечению любыми путями этих показателей, от которых напрямую зависит их финансовое благополучие.

Что касается студентов, магистрантов, то решение проблемы также лежит в области мотивации: должно быть интересно сейчас и здесь, но и давать определенные бонусы на будущее.

Чтобы избавиться от имитации в исследовательской деятельности университету нужно создать инфраструктуру, позволяющую взаимодействовать трем основным участникам любого инновационного процесса:

- генератора идей;
- предпринимателя, способного интегрировать идею в практическую реализацию;
- бизнес, для которого инновация является источником движения вперед (развития) и дополнительной прибыли.

Формирование институтов коммерциализации научной деятельности в вузе, позволяющих сформировать гибкий альянс с бизнесом, инвестировать инновации, стимулировать креативность молодых изобретателей, находить компромиссы в реализации разновекторных интересов участников, обеспечить скорость реализации проекта от генерирования идеи до выведения его на рынок, сможет решить вопросы мотивации исследовательской деятельности как студентов, так и их наставников.

Описывая проблемы междисциплинарности, следует подчеркнуть значение

междисциплинарной институции. Междисциплинарные исследования реализуются достаточно давно. И раньше существовали и биохимия, и геохимия, и во многих пограничных областях знания осуществлялись междисциплинарные исследования, но лишь сейчас возникает вопрос, почему их удельный вес и необходимость в них так существенно возросли. Рост современного массива междисциплинарных исследований скорее всего связан с тем, что объектами познания современной науки становятся сложные саморазвивающиеся системы с включенным в них человеком.

Междисциплинарность — не самоцель, а способ организации научных исследований для решения сложных (комплексных) проблем. Вместе с тем навязывание вузу каких-то схем решения и структур искусственно создаваемых, которые не вырастают из новых целей и задач, порождает новые бюрократические структуры.

Поэтому построение формата институции целесообразно только с позиции реализуемых целей и задач. Эффективные форматы междисциплинарности, как нам представляется, это временные динамичные структуры, организуемые, например, под гранты или конкурсы проектов.

Менеджмент инновационного университета ориентирован на трансформацию в контексте профессиональной предпринимательской организации. Профессиональной, потому что в университетах главным является квалификация и компетентность их работников. Предпринимательской, потому что акцент в управлении смещается в сторону самостоятельного вхождения в рыночные отношения. Такая трансформация предполагает синтез разных знаний, компетенций, научных направлений. Проект междисциплинарной институции в рамках предпринимательского университета включает активный компонент формирования внутренней среды в соответствии с потребностями своего развития. В этой концепции делается акцент на то, какие инновационные решения должен принять университет, чтобы ответить на внешние вызовы и обеспечить развитие.

В вузе представленного формата должны появиться подразделения, которые, с одной стороны, являются профес-

сионализированными офисами, обеспечивающими передачу знаний, контакты с промышленностью, защиту интеллектуальной собственности, повышение квалификации, поиск финансовых средств на основе взаимодействия с различными фондами, работу с выпускниками, а с другой — являются междисциплинарными проектно-ориентированными исследовательскими центрами, которые вырастают рядом с факультетами и кафедрами как второй главный способ групповой и академической работы.

Такие университеты открыты для радикальных изменений различных университетских систем, культуры, процессов набора студентов, содержания образования, сроков и форм обучения. Практика свидетельствует о том, что принятие на «вооружение» университетами менеджмента, характерного для бизнеса, сделало университетское управление более эффективным и адекватным открытой экономике.

Мировой опыт показывает, что наиболее успешными предприятиями-университетами стали те, которые сочетают три элемента:

- способность использовать возможности, предоставляемые внешней средой в части зарабатывания денег;
- ориентированную на развитие организационную структуру;
- сильную команду управления и академическую культуру.

Но необходимо иметь в виду, что при формировании структуры вуза как инновационно-предпринимательского на принципах междисциплинарности, возможны и негативные моменты:

- лидеры дистанцируются от тех, кем они руководят;
- ослаблено внутреннее единство работников университета;
- социальная этика ориентирована не на решение социально-экономических проблем общества, а на прибыль;
- обладает низкой способностью адаптации к образовательным инновациям;
- предприятие-университет часто работает, игнорируя академическую культуру.

В качестве одного из форматов, основанном на принципе междисциплинарности, можно предложить создание центра проектных исследований или проектный офис

как единое информационное, организационное, технологическое пространство инновационной деятельности. Задачей такого центра должны стать: генерирование идей, организация доступа к технологическому потенциалу лучших центров компетенций в соответствующих отраслях, формирование ресурсного обеспечения инновационного процесса (аналитическое, прогнозное, инфраструктурное, инвестиционно-финансовое), формирование кадрового потенциала для высокотехнологичных бизнесов и производств. Функции, которые подобный центр мог бы реализовывать, требуют междисциплинарного подхода, а именно:

- инициирование идей под проекты;
- экспертный анализ, аналитика, прогноз;
- выстраивание связей между участниками проектов;
- анализ информационных потоков, создание структуры единого информационного пространства;
- реализация и сопровождение проектов;
- контроль эффективности и корректировка.

Успех деятельности любой организации, в том числе вузовской, действующей в рыночной среде, в значительной мере определяется уровнем ответных реакций на вызовы внешней среды. Исследования состояния организаций, работающих в разных сферах человеческой деятельности, показывают, что значительные усилия, как интеллектуальные, так и материальные, по реализации изменений оказываются в большинстве случаев (около 70 %) безрезультатными. В книге Камерон К. и Куин Р. «Диагностика и изменение организационной культуры» [7] проведен анализ причин такого положения и доказано, что низкая результативность определяется отсутствием необходимых изменений в существующей организационной культуре.

Организационная культура создается, поддерживается и развивается, прежде всего, усилиями лидера организации и его команды, которые определены с целеполаганием, мотивированы, активны, стратегически ориентированы. То есть, по сути, организационная культура вместе с трансформацией вуза в целом также претерпела существенные изменения. В этом смысле нужно учитывать следующий фактор, обо-

снованный Ф. Котлер [8] — проводимые изменения становятся повседневной привычкой, способом существования на рабочем месте только тогда, когда входят в «плоть и кровь» коллектива. До тех пор, пока новый стиль поведения не станет общепризнанным, не превратится в норму, которой добровольно придерживаются сотрудники, он всякий раз будет деградировать. Ф. Котлер также обращал внимание на то, что для успешного укоренения новых подходов в организационной культуре важны два фактора: первый — чтобы продемонстрировать, как перемены в мышлении и поведении сотрудников улучшили работу организации, второй — что для необратимости перемен необходимо время, достаточное для того, чтобы сформировалось следующее поколение управленцев, олицетворяющее новые подходы, иначе перемены редко оказываются устойчивыми.

Поэтому управленческой команде высшего менеджмента вуза нужно понимать, что существует определенный когнитивный разрыв между организационной культурой команды лидера и субкультурами университета. Причиной этого разрыва, на наш взгляд, является недопонимание стратегических установок на уровне вузов и их структурных подразделений, уравниловка в критериях оценки эффективности деятельности различных кафедр, демотивирующая активные кафедры.

Формируемая организационная культура должна носить инновационный характер. Инновационная культура обеспечивает восприимчивость людьми новых идей, их готовность и способность поддерживать инновации, отражает целостную ориентацию человека, закреплённую в мотивах, знаниях, умениях и навыках, а также в образах и нормах поведения, характеризует уровень деятельности соответствующих социальных институтов и степень удовлетворения людей участием в них и его результатами. Формирование инновационной культуры связано, прежде всего, с развитием творческих способностей и реализацией креативного потенциала самого человека — ее субъекта. В условиях инновационного развития необходим мощный организационно-управленческий и правовой импульс, чтобы заработали механизмы саморегулирования. Для этого требует-

ся превращение инновационной культуры в организованный, упорядоченный процесс развития с определенной структурой отношений, правилами поведения, ответственностью участников. Инновационный потенциал организации будет тем успешнее реализован, чем сильнее приверженность персонала организации концепции реализации стратегии и от того, насколько люди стремятся достигнуть наилучших результатов на своем рабочем месте.

Консолидирующей составляющей организационной культуры вуза должна выступать организационная культура профессорско-преподавательского состава как основного носителя и транслятора ее специфических черт во внешнюю и внутреннюю среду.

Системообразующим элементом в данной сфере является миссия организации. Все остальные элементы — выбор стратегий, стиль управления, фигура лидера, общие ценности, традиции — входят в организационную культуру лишь в той мере, в какой способствуют выполнению миссии организации: стать глобальным центром инженерного образования и науки; сформировать творческую, интернациональную университетскую среду; подготовить исследователей и специалистов, ярких и успешных членов общества, способных в совместной работе (на основе принципа краудсорсинга) решать важнейшие научно-технологические задачи на благо общества и государства.

Выводы

Россия на сегодня еще не добилась успехов в конкуренции за место в экономике знаний. Доля высокотехнологичного производства мала, не более 17 % рабочих мест страны можно отнести к категории «Знания», в дефиците и универсальные компетенции. Такая ситуация вызвана тремя ключевыми причинами:

- нет критической массы спроса на знания;
- система образования не готовит кадры для экономики знаний;
- не создана образовательная и социокультурная среда, необходимая для развития и самореализации человека.

В то же время страны-лидеры активно трансформируют свои образовательные системы, концентрируясь на развитии когнитивных навыков вместо привычной «за-

грузки» знаний, активно участвуя в переквалификации и перепрофилировании национальных трудовых ресурсов, помогая им адаптироваться к меняющейся профессиональной среде, привлекая лучших специалистов в сферу образования и максимально используя возможности цифровизации. Поэтому трансформация системы высшей школы в соответствии с вызовами цифровой эпохи — это ключевой фактор развития и конкурентоспособности страны в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Россия 2025: от кадров к талантам. — The Boston Consulting Group, Inc. 2017. — 72 с.
2. Аузан А. А. Развитие и «колея» зависимости / А. А. Аузан // Мировая экономика и международные отношения. — 2017. — Т. 61. № 10. — С. 96—105.
3. Tolstykh T. Assessment of the Impact of Higher Education Development on the Social and Economic Processes in the Region / T. Tolstykh, Y. Vertakova, E. Shkarupeta, I. Shishkin and K. Krivyakin // Proceedings of the 29th International Business Information Management Association Conference (IBIMA), 3—4 May 2017 Vienna Austria. 2017. — P. 2180 — 2191.
4. Преображенский Б. Г. Формирование современных исследовательских компетенций в условиях российской цифровизации / Б. Г. Преображенский, Т. О. Толстых, Е. В. Шкарупета // Регион: системы, экономика, управление. — 2017. — № 3. — С. 65—73.
5. Mkrttchian V. Handbook of Research on Students' Research Competence in Modern Educational Contexts / V. Mkrttchian, L. Belyanina. — ISBN 13: 9781522534853; EISBN13: 9781522534860. — URL: www.igi-global.com/book/handbook-research-students-research-competence/180993 (дата обращения: 14.10.2017)
6. Колесникова И. А. «Академический го-страйтинг»: рынок имитации научно-образовательной активности / И. А. Колесникова // Непрерывное образование: XXI век. — 2017. — № 2 (18).
7. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн : пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. — СПб. : Питер, 2001. — 320 с.
8. Котлер Ф. Стратегический менеджмент по Котлеру: Лучшие приемы и методы / Ф. Котлер, Р. Бергер, Н. Бикхофф. — Альпина Паблишер, 2017. — С. 254.

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Воронежский филиал)

Преображенский Б. Г., доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики, финансов и менеджмента

E-mail: kafec@bk.ru

Тел.: 8 (473) 247-74-05

Национальный исследовательский технологический университет (МИСиС), г. Москва

Толстых Т. О., доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры промышленного менеджмента

E-mail: tt400@mail.ru

Тел.: 8-903-651-80-80

Воронежский государственный технический университет

Шкарупета Е. В., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и управления на предприятии машиностроения

E-mail: 9056591561@mail.ru

Тел.: 8-905-659-15-61

УДК 330.341.4

Н. В. Сироткина,
Я. Шан

МОДЕЛИРОВАНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ПАРАМЕТРОВ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ГОРОДСКОЙ АГЛОМЕРАЦИИ

Аннотация: в следующем году отмечается десять лет с момента начала разработки такого документа как «Концепция совершенствования региональной политики в Российской Федерации», который, к сожалению, так и не был закончен. Тогда же, в 2008 г. была принята Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., до завершения реализации которой остается не более двух лет, наполненных работой над стратегией социально-экономического развития Российской Федерации до 2035 г. Работа над новой национальной стратегией ведется в соответствии с федеральным законом «О стратегическом планировании в Российской Федерации» (№ 172-ФЗ от 28.06.2014 г.), предполагающим интеграцию планов и программ, разрабатываемых на муниципальном, региональном и федеральном уровнях. Наличие общей генеральной линии поведения, а также проблемных полей, возникающих при ее реализации, побуждает к научному поиску перспективных направлений координации управленческих взаимодействий и моделирования параметров эффективного регионального социально-экономического развития, являющихся целевыми ориентирами достижения контрольных точек стратегических планов.

Ключевые слова: региональная экономика, субъекты региональной экономики, стратегия, стратегия регионального развития, моделирование, координация, планирование.

UDK 330.341.4

N. V. Sirotkina,
Ya. Shan

MODELING OF STRATEGIC OPTIONS SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT URBAN AGGLOMERATION

Abstract: next year marks the tenth anniversary of the inception of such a document as «The Concept of improving regional policy in the Russian Federation», which, unfortunately, was never finished. Then, in 2008, adopted the Concept of long-term socio-economic development of the Russian Federation for the period up to 2020, to complete the implementation of which is not more