

Министерство образования и науки  
Донецкой Народной Республики  
Государственное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Донецкая академия управления и государственной службы  
при Главе Донецкой Народной Республики»

*На правах рукописи*



**Барышникова Елена Игоревна**

**РАЗВИТИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ  
КОМПЛЕКСАМИ НА ОСНОВЕ ИХ КЛАСТЕРИЗАЦИИ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент)

**Диссертация**  
на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Экземпляр диссертации идентичен  
по содержанию с другими  
экземплярами, которые были  
представлены в диссертационный  
совет  
Учёный секретарь диссертационного  
совета Д 01.001.01  
канд. гос. упр., доцент  
Кретова А.В.



Научный руководитель:  
кандидат наук по государственному  
управлению, доцент  
Гурий Петр Степанович

Донецк – 2019

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОСТРАНСТВОМ.....	13
1.1. Понятие образовательного комплекса и кластера, их структура.....	13
1.2. Механизм управления образовательными комплексами и кластерами.....	29
1.3. Зарубежные и отечественные практики развития образовательных систем.....	47
Выводы к главе 1.....	57
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ МИРОВЫХ ТЕНДЕНЦИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И ЕГО СОСТОЯНИЕ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	59
2.1. Мировые тенденции и закономерности развития сферы образования.....	59
2.2. Состояние и особенности системы образования в Донецкой Народной Республике.....	72
2.3. Спрос и предложение на рынке образовательных услуг и труда в Донецкой Народной Республике.....	90
Выводы к главе 2.....	108
ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ КОМПЛЕКСАМИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ.....	110
3.1. Концептуальный подход к совершенствованию положений государственной политики Донецкой Народной Республики в сфере образования.....	110
3.2. Совершенствование механизма управления кластерами в образовательном комплексе.....	120
3.3. Комплексный подход к оценке и регулированию результативности механизма управления образовательными комплексами.....	136
Выводы к главе 3.....	149
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	151
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	155
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	178
Приложение А. Справки о внедрении результатов исследования.....	179
Приложение Б. Перечень нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики в области образования и науки, отчетов органов государственной власти и научных организаций.....	184
Приложение В. Список стран по ВВП на душу населения.....	186

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Строительство молодого государства обусловило постановку перед образовательными организациями республики новой задачи – стать территориальными центрами инновационной активности, которые должны играть основополагающую роль в развитии ведущих секторов экономики. Для реализации данной модели ключевым моментом является внесение системных изменений в государственную образовательную и инновационную политику, которые будут способствовать усилению интеграционного взаимодействия образовательных организаций, научного сообщества и бизнес-структур.

Реализация целевых программ и специальных проектов по кооперации образовательных учреждений и предприятий различной формы собственности в сфере инновационных технологий и подготовки научных и научно-педагогических кадров способствует экономическому росту страны, где главным показателем является конкурентоспособность образования. В качестве главного принципа подобного взаимодействия следует рассматривать партнерскую модель взаимоотношений, которая предполагает совместное использование материальных, финансовых и человеческих ресурсов.

Возникает необходимость не только в интеграции интеллекта и капитала, формализованная через кластерный подход, но и в новой концепции управления образовательными комплексами.

Вследствие этого постановка проблемы развития механизма управления образовательными комплексами на основе их кластеризации, обеспечивающего взаимосвязь потенциала образовательных и научно-производственных структур с экономическими ресурсами государства и бизнеса, является весьма своевременной и актуальной. Модернизация механизмов управления инновациями в образовательном пространстве возможна на основе выявления

общих мировых закономерностей и основных тенденций развития в образовательной среде.

**Степень разработанности темы исследования.** Методологический базис функционирования социально-экономических систем в условиях рынка условий заложен классиками экономической науки Д. Алленом, М. Вебером, Д. Гелбрейтом, Д. Кейнсом, Ф. Тейлором, Г. Эмерсоном.

Вопросам совершенствования систем управления организациями и, в частности, поиску новых форм их функционирования, посвящены труды зарубежных исследователей, среди которых: И. Ансофф, Э. Долан, Д. Линдсей, А. Файоль.

Специфичность управления социально-экономическими системами, как процесса, к которым, безусловно, относятся учебно-методические комплексы и образовательные кластеры, достаточно широко представлена в научных трудах И. Александрова, А. Амутинова, Н. Бабинцева, Л. Гончаровой, А. Гранберга, Н. Кетовой, Ю. Колесникова, Н. Некрасова, В. Овчинникова, Р. Попова, В. Тисуновой, Р. Шниппера.

Методические аспекты управления образовательным пространством с учетом возможности использования аналитических методов прогнозирования и диагностики их состояния проанализированы в исследованиях С. Андреева, В. Белоусова, А. Дружинина, В. Игнатова, О. Пчелинцева, М. Терованесова, С. Тяглова.

Математическое моделирование в сфере образования и управления социально-экономическими системами подробно представлено в научных работах С. Айзермана, Р. Акперова, К. Буркова, Г. Гореловой, Н. Лябаха, Я. Магнуса, В. Мхитаряна, С. Чефранова.

Многовекторным направлениям исследования управленческих механизмов посвящены работы И. Беганской, М. Братковского, Г. Губерной, П. Гурия, В. Дорофиенко, Л. Костровец, А. Шемякова.

Комплексный анализ вышепредставленных работ и направлений, равно как и их реализация с учетом особенностей конкретных территорий, приводит к

выводу о необходимости дополнительных исследований по формированию и совершенствованию управленческого механизма в разрезе кластеризации.

**Объектом исследования** являются процессы управления образовательными комплексами.

**Предметом исследования** выступает механизм управления образовательными комплексами на основе их кластеризации.

**Гипотеза** диссертационного исследования базируется на утверждении, что для прогрессивного развития системы образования необходима гармонизации интересов государства, бизнеса и гражданского общества на основе партнерства и кластеризации образовательных комплексов, где механизм управления обеспечивает взаимосвязь потенциала образовательных и научно-производственных структур с экономическими ресурсами государства и бизнеса.

Область исследования соответствует пунктам паспорта специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент), в частности, п. 10.1. «Разработка проблем науки управления и методов ее познания. Теоретические взгляды на природу, сущность и развитие управления. Современные направления теоретико-методологических разработок в области управления. Предметные и междисциплинарные основания управления»; п. 10.5. «Особенности разработки и реализации государственной политики в экономической и социальной сферах. Прямые и обратные связи государственной политики, механизмов, методов и технологий ее разработки и реализации. Развитие форм государственно-частного партнерства. Управление государственным имуществом»; п. 10.10. «Организация как объект управления. Теоретико-методические основы управления организацией. Функциональное содержание управления. Структуры управления организацией. Долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные аспекты управления организацией, текущее управление. Управление организацией по стадиям ее жизненного цикла»; п. 10.13. «Оценка управления организациями как социальными и экономическими системами. Критерии оценки эффективности управления. Методы и показатели оценки результативности управления».

**Цель и задачи исследования.** Целью диссертационной работы является обоснование и разработка теоретических положений и практических рекомендаций по развитию механизма управления образовательными комплексами на основе их кластеризации как универсальной формы объединения интересов государства, бизнеса и гражданского общества для удовлетворения потребностей всех категорий социума и получение синергетического эффекта в результате сотрудничества.

Для достижения цели в работе поставлены и решены следующие **задачи**:  
провести объективный и детальный анализ понятий «образовательный комплекс», «образовательный кластер» и уточнить их структуру;

определить структурную взаимосвязь системы и механизма управления образовательными комплексами и кластерами на основе обобщения зарубежного и отечественного опыта развития образовательных систем;

исследовать мировые тенденции и закономерности развития сферы образования, и на этой основе установить значимость факторов, влияющих на развитие сферы образования Донецкой Народной Республики;

усовершенствовать механизм управления кластерами в образовательном комплексе;

разработать комплексный подход к оценке и регулированию результативности механизма управления образовательными комплексами;

обобщить концептуальные положения по совершенствованию государственной политики в сфере образования.

**Научная новизна результатов исследования** состоит в обосновании и разработке теоретических положений и практических рекомендаций по развитию механизма управления образовательными комплексами на основе их кластеризации. Научные результаты, которым присущи признаки научной новизны, следующие:

*усовершенствованы:*

концептуальный подход к реализации государственной политики в сфере образования, постулирующий о целесообразности дифференциации кластерной

педагогической системы как особой формы взаимодействия образовательных организаций, что позволяет определить потребности и возможности ресурсного обеспечения на основе анализа макроэкономических показателей, баланса спроса и предложения на рынках труда и образовательных услуг, с целью развития механизма управления кластером в образовательном комплексе и разработки способа оценки его результативности;

механизм управления кластером в образовательном комплексе, где в традиционном управлении по отклонениям нормативные параметры устанавливаются партнерами-работодателями на основании их требований к качественным результатам образования (навыки, профессиональные знания и умения), диалектически связанных с количественными результатами (количество выпускников, трудоустроенных и трудоустроенных по специальности). Такой подход к разделению результатов образования лег в основу усовершенствованного способа оценки результативности механизма управления;

*получили дальнейшее развитие:*

содержание понятия «образовательный комплекс», как системы обучения, взаимообучения и инструментов самообучения в инновационной цепочке образование-наука-технологии-бизнес, основанная на внутренних горизонтальных и вертикальных связях между учреждениями различного уровня образования, организационно связанных партнерскими отношениями с потенциальными работодателями в различных сферах деятельности; содержание понятия «образовательный кластер», как совокупность образовательного учреждения и потенциальных работодателей, в том числе органов государственного управления в сфере образования, связанных партнерскими отношениями, где базисным выступает партнерство образовательного учреждения и партнеров-работодателей в сфере бизнеса, а надстроечными – отношения с партнерами-работодателями в некоммерческой сфере деятельности;

методы определения структурной взаимосвязи системы и механизма управления кластерами в образовательном комплексе как совокупности способов воздействия государственных органов в сфере образования на объект управления

(образовательный кластер), что позволило рассмотреть их в контексте единого социально-экономического тренда, определяющего доминанты и закономерности развития образовательных систем;

аналитические подходы к исследованию мировых тенденций и закономерностей развития сферы образования для определения конъюнктуры рынка образовательных услуг и труда Донецкой Народной Республики, с целью идентификации трансформационных этапов и выработки рекомендации по совершенствованию управленческих решений в образовательной сфере;

комплексный подход к оценке и регулированию результативности механизма управления образовательными комплексами на основе модели линейного математического программирования, где целевой функцией выступает социальная результативность этого механизма, определяемая путем интегральной оценки многомерных сравнений качественных и количественных результатов образования с их эталонными значениями и соответствующими ограничениями, устанавливающими логическую взаимосвязь и баланс между показателями.

**Теоретическая и практическая значимость работы.** Теоретические положения и практические рекомендации, представленные в диссертационной работе, углубляют понятие образовательного кластера, как комплексного многосоставного объекта, при управлении которым необходимо руководствоваться принципами теории самоорганизации, в контексте интеграции в систему традиционного менеджмента.

Универсальный характер полученных результатов позволяет адаптировать их для целей совершенствования систем управления широкого круга объектов Донецкой Народной Республики.

Результаты, полученные в рамках исследования, доведены до уровня конкретных рекомендаций прикладного характера, что подтверждается справками о внедрении научных результатов в системы управления государственных, образовательных и бизнес-структур.

Авторские концептуальные положения и научно-методические подходы по совершенствованию механизма управления образовательными структурами

приняты при разработке стратегий, долгосрочных программ и проектов развития города Ясиноватая (справка от 05.12.2019 № 01-01-03-5523-1).

Анализ конъюнктуры рынка образовательных услуг ДНР позволяет выявить диспропорции между спросом и предложением, как на рынке образовательных услуг, так и на рынке рабочей силы, а также определить степень влияния отдельных факторов на функционирование механизма управления образовательными комплексами (справка ГП ОУ «Донецкий промышленно-экономический колледж» от 04.12.2019 № 352).

Разработки и рекомендации автора в части оценки эффективного и рационального использования ресурсов входящих в кластер партнеров вызвали практический интерес дирекции ООО «Арт Хаус», г. Донецк (справка от 29.11.2019 № 545).

Основные теоретические разработки и выводы используются в учебном процессе ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» с целью совершенствования учебно-методического обеспечения и содержательного изложения учебного материала таких дисциплин, как: «Теория и механизмы современного государственного управления», «Менеджмент организаций», «Управление инфраструктурным обеспечением организации». Положения, обобщения и выводы диссертации дополнили конспекты лекций, были включены в методические рекомендации по проведению семинарских занятий для обучающихся образовательных программ магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (справка о внедрении от 04.12.2019 № 01-06/1316).

Справки о внедрении результатов исследования приведены в Приложении А.

Диссертация выполнена в соответствии с планом научно-исследовательских работ ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». В рамках исследования по теме «Теоретико-методологические аспекты развития экономических систем на разных уровнях управления» (номер государственного учета НИОКТР № 0119D000066, 2019-2024 гг.) автором предложены и обоснованы современные подходы,

принципы, методы формирования и совершенствования механизмов управления образовательным пространством.

**Методология и методы исследования.** Теоретико-методологической основой представленной работы являются фундаментальные элементы теории управления, проанализированные в исследованиях ведущих отечественных и зарубежных ученых, специализирующихся на проблемах использования прогностических методов в управленческих процессах рыночной экономики.

Для достижения заданной цели исследования и решения поставленных задач в работе использованы следующие методы: логического и исторического анализа (при исследовании существующих концепций научной мысли относительно форм функционирования и развития систем управления); монографического анализа (при изучении особенностей функционирования и развития систем управления); обобщения и систематизации (при изучении зарубежного опыта функционирования и развития систем управления); анализа и синтеза; ретроспективного анализа и экспертных оценок (при оценке эффективности систем управления); причинно-следственного анализа (при изучении факторов, влияющих на системы управления образовательными организациями); системного анализа (при разработке концептуальных положений по совершенствованию механизмов управления образовательными кластерами); статистического и экономического анализа (при расчете социально-экономического эффекта внедрения предложенных мероприятий).

Информационную базу исследования составили нормативно-правовые и отчетные документы министерств и ведомств, материалы Главного управления статистики Донецкой Народной Республики, аналитические издания, электронные ресурсы, периодические научные издания, монографии и другие открытые источники, а также анкетные данные социологического исследования, собранные и обработанные автором в ходе выполнения диссертационной работы.

Для обработки экономической информации, построения таблиц, диаграмм, рисунков, схем использованы современные компьютерные технологии и пакеты прикладных программ Microsoft Office®.

**Положения, выносимые на защиту.** По результатам проведенного исследования на защиту выносятся следующие ключевые положения, доказывающие выдвинутую гипотезу:

1. Сущностная характеристика понятий: «образовательный комплекс», «образовательный кластер».

2. Структурная взаимосвязь системы и механизма управления образовательными комплексами и кластерами на основе партнерства образовательного учреждения с потенциальными работодателями в различных сферах жизнедеятельности общества и органами государственного управления в сфере образования.

3. Мировые тенденции и закономерности развития сферы образования с выявлением факторов, влияющих на систему образования ДНР;

4. Механизм управления кластерами в образовательном комплексе на основе дифференциации количественных и качественных показателей.

5. Комплексный подход к оценке и регулированию результативности механизма управления образовательными комплексами в сопоставлении с затратами на образование.

6. Концептуальный подход к реализации положений государственной политики в сфере образования.

**Степень достоверности и апробация результатов исследования.** Диссертация является самостоятельным научным трудом, достоверность результатов подтверждается широким охватом теоретической и эмпирической базы исследования, посвященной механизмам управления образовательными комплексами на основе их кластеризации.

Представленные в работе и выносимые на защиту концептуальные, научные и методические положения и выводы получены автором лично и имеют отражение в научных публикациях автора.

Основные положения диссертации представлены в материалах научно-практических конференций, а именно: Международной мультидисциплинарной научно-практической конференции студентов, магистрантов и аспирантов

«ЭМПИ-2016» (г. Брянск, 2016 г.); Международной научно-практической конференции «Современные тенденции развития маркетинга и логистики: проблемы и решения» (г. Донецк, 2016 г.); III Международной научно-практической конференции «Международное сотрудничество: интеграция образовательных пространств» (г. Москва, 2016 г.); XVII Международной научно-практической конференции «Формирование современного экономического образа мышления: теория, практика, паттерны поведения, просвещение» (г. Курск, 2017 г.); X Международной научно-практической конференции «Инновационное развитие российской экономики» (г. Москва, 2017 г.); II Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы и перспективы развития маркетинга и менеджмента производственных и социальных систем» (г. Донецк, 2018 г.); I-III Международных научно-практических конференций «Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий» (г. Донецк, 2017-2019 гг.).

**Публикации.** По теме диссертации опубликовано 22 работы, в том числе: 13 статей в рецензируемых научных изданиях ДНР и Российской Федерации, 9 работ апробационного характера. Общий объем публикаций составляет 11,0 п.л., из них 9,6 п.л. принадлежат лично автору.

## ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОСТРАНСТВОМ

### 1.1. Понятие образовательного комплекса и кластера, их структура

Управление – это комплексное, всеобъемлющее и целенаправленное воздействие субъекта управления на объекты управления с целью построения системы, эффективно функционирующей на основе информационного взаимодействия. Г.В. Атаманчук представил весьма точное определение процесса управления: «...управление представляет собой целеполагающее (сознательное, преднамеренное, продуманное!), организующее и регулирующее воздействие людей на собственную общественную, коллективную и групповую жизнедеятельность, осуществляемое как непосредственно (в формах самоуправления), так и через специально созданные структуры (государство, общественные объединения, партии, фирмы, кооперативы, предприятия, ассоциации, союзы и т.д.)» [14, с. 50]. Объектами управления следует считать различные системы, такие как: биологические, производственные, технические, общественно-политические, а также социально-экономические.

Управление реально и необходимо не только в этих областях, оно востребовано в сложных социально-экономических системах, какой является образовательная сфера. Система образования функционирует в пределах страны, области, города и района. При этом субъектами управления образованием выступают, соответственно, Министерство образования, административно-территориальное управление образованием, которое, в свою очередь представлено городскими и районными структурами.

Объектами управления могут выступать дошкольные и школьные учреждения, организации среднего профессионального и высшего профессионального образования, центры дополнительного образования, научно-

исследовательские институты и различные комплексы, формируемые из учреждений образования разного уровня.

Государственная политика в сфере образования определяется нормативно-правовыми документами, прежде всего Конституцией страны и Законом «Об образовании» [59]. В соответствии с этими документами сфера образования провозглашается приоритетной.

Успехи и достижения в образовании определяют уровень развития страны и соответствующие достижения в остальных, не менее важных сферах народного хозяйства, а именно: экономической, политической, международной.

Государственное управление системой образования определяется рядом принципов государственной политики в области образования:

- гуманистический характер образования, приоритет общечеловеческих ценностей, жизни и здоровья человека, свободного развития личности;
- воспитание гражданственности и патриотизма, любви к Отчизне;
- общедоступность образования, адаптивность системы образования к уровням и особенностям развития и подготовки обучающихся, воспитанников;
- светский характер образования в государственных, муниципальных организациях;
- свобода выбора получения образования;
- демократический, государственно-общественный характер управления образовательными организациями;
- сочетание государственного и договорного регулирования отношений в сфере образования.

Все эти принципы отражены в Законе «Об образовании» Донецкой Народной Республики [59, ст. 3, с. 8].

Государственная политика на местах реализуется через неукоснительное соблюдение Государственных образовательных стандартов, которые содержат обязательный блок образовательных программ (дисциплин) и объемы учебной нагрузки обучающихся, требования к уровню подготовки выпускников. Миссия государственного управления сферой образования состоит, прежде всего, в

создании условий для самореализации личности, а также в обеспечении гарантий и доступности образования.

Конкретизируя понятие «управление» подчеркнем, что это целенаправленная деятельность управляющего органа, путем реализации которой он (управляющий орган) упорядочивает элементы внутренней и внешней среды, подчиняя их поведение своим интересам. Процесс управления предполагает наличие управляемого объекта и управляющего органа, который с помощью определенного механизма воздействует на объект.

Управление в социально-экономических системах в широком смысле – это управление деятельностью людей, организованных для достижения определенной цели. Самая распространенная форма управления – это генерируемая людьми информация, представленная различными приказами, предписаниями, указаниями для нижестоящего уровня – объекта управления.

Управление образовательными системами представляет собой разновидность социального управления, поэтому здесь применимы классические подходы к организации управленческой деятельности: функциональный, ситуационный, программно-целевой, личностно-ориентированный, системный и прочие. Однако, в зависимости от вида и сложности решаемых задач, целесообразно использовать различные подходы к управлению комплексно как наиболее общее теоретическое основание.

Комплексное применение управленческих подходов позволяет взглянуть на объект управления со всех сторон, помогает избежать просчетов и предотвратить всевозможные риски.

Модели управления, разработанные известными зарубежными учеными и представляющие определенный теоретический интерес, получили практическую реализацию в управлении образованием ведущих стран мира. Многие из этих идей стали основой модернизации Российского образования и взяты на вооружение Республиканскими органами управления. В таблице 1.1 представлены наиболее распространенные модели управления образовательными структурами.

Таблица 1.1 – Модели управления образовательными структурами  
[обобщено и систематизировано автором на основе [14; 28; 74]]

Автор, модель	Содержание модели, концепции
Бартон Кларк, 1983 г.	<p>По мнению автора, три силы: государство, рынок и академическая элита способны обеспечить координацию и управление в сфере высшего образования.</p> <p>Первая сила – государство – явилось примером формирования управленческой модели Швеции и России.</p> <p>Вторая сила – рынок – сформировала модель управления высшей школой США.</p> <p>Наконец, третья сила – академическая элита – оказали огромное влияние на модель управления Франции, Италии, Великобритании.</p>
ван Вут, 1990 г.	<p>Автор выдвигает типы моделей, в которых государству отведены разные функции менеджмента.</p> <p>Первая модель отличается тем, что государство выполняет функции ресурсного обеспечения, а соответственно и контроля.</p> <p>Вторая же отличается саморегулированием, без всякого участия государственных органов (self-regulations).</p> <p>В практике первую модель ван Вута называют «государство-контролер», а вторую - «государство - наблюдатель».</p>
«Куб управления», 90-е годы XX в.	<p>Модель модифицирует такие векторы, как: государство, выступающее субъектом управления, образовательные учреждения, регулирующие процесс, и управленческая инфраструктура.</p>
Концепция нового менеджериализма конец XX – начало XXI в.в.	<p>Появившаяся на стыке веков концепция менеджериализма отражает дух своего времени: коммерциализация, в равной степени относящаяся к деятельности учреждений социальной сферы, в том числе образования.</p> <p>Постулатами новой концепции были выдвинуты: результативность и эффективность управления, что означает превышение доходов над затратами на образование, универсальность управленческого инструментария и методологии менеджмента, а также позиционирование управленческого аппарата как особой социальной прослойки профессионалов, выражающих общественные интересы.</p>

Процесс управления можно представить всесторонне, характеризуя его как:

- воздействие субъекта управления на объект управления для трансформации последнего в новое количественное и качественное состояние;

- осуществление изменений состояния объекта с использованием приемов и методов научной организации труда.

Вместе с традиционными приемами, в начале XXI века изменилась и сама философия управления. Воздействие и жесткое руководство сменили взаимодействие, партнерство и сотрудничество для достижения единой цели – удовлетворение потребностей общества через гармонизацию интересов всех категорий социума.

Методология управления в сфере образования была существенно дополнена исследованиям Ю.А. Конаржевского [70] и Т.И. Шамовой [161]. В своей теории менеджмента ученые сделали акцент на роль личности, на взаимоотношения субъектов образовательного процесса. Именно от взаимоотношений учителя и ученика, начальника и подчиненного, построенных на основе подлинного уважения и доверия достигается поставленная цель. Эта грань менеджмента, своеобразная трансакция, существенно пополняет теорию управления образовательным пространством.

Менеджмент рассматривает методы управления как совокупность различных способов и приёмов, используемых управляющим органом для активизации инициативы и творчества людей в процессе трудовой деятельности и удовлетворения их потребностей. Особенностью методов как инструментов практического управления является их взаимосвязь и взаимообусловленность. Экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические методы в полной мере могут быть применены к образовательной системе, взаимодействуя и взаимовлияя друг на друга. Справедливости ради нужно сказать, что сущность управления не меняется многие десятилетия. Характеризуя понятие «управление», классик менеджмента А. Файоль в работе «Общее и промышленное управление» выделяет шесть функций – операций:

- 1) технические (производство, выделка и обработка);
- 2) коммерческие (покупка, продажа и обмен);
- 3) финансовые (привлечение средств и распоряжение ими);
- 4) страховые (страхование и охрана имущества и лиц);

5) учетные (бухгалтерия, калькуляция, учет, статистика и т. д.);

б) административные (предвидение, организация, распорядительство, координирование и контроль).

Характеризуя сущность административной операции, ученый конкретизирует:

«- управлять - значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать;

- предвидеть, т.е. учитывать грядущее и выработать программу действия;

- организовывать, т.е. строить двойной - материальный и социальный - организм предприятия;

- распоряжаться, т.е. заставлять персонал надлежаще работать;

- координировать, т.е. связывать, объединять, гармонизировать все действия и все усилия;

- контролировать, т.е. заботиться о том, чтобы все совершалось согласно установленным правилам и отданным распоряжениям» [156, с. 5].

Сущность управления образовательной системой, как и любой другой социальной системой, состоит в диагностике ее состояния, а при обнаружении недопустимых отклонений, – в своевременном принятии и реализации управленческих решений для поддержания ее в соответствующем заданном состоянии и режиме функционирования. Управленческие решения реализуются через исполнение законов, указов, различных нормативно-правовых документов, к которым можно отнести и оперативную деятельность органов управления учебными учреждениями. Очень важны рекомендации научно-исследовательских институтов и организаций, а также мнение работодателей, отражающих своеобразный социальный срез.

Уровень состояния и развития системы образования зависит от целей и задач, которые выдвигает общество этой системе. А первоочередными задачами выступают качество обучения, воспитание личности, ее развитие и социализация, степень готовности сформировавшейся личности служить обществу во благо.

В общем виде процесс управления образовательным пространством представлен на рисунке 1.1, где отражены орган управления и объект управления – образовательные учреждения – на которые, через механизм управления, включающего цели, задачи, инструменты и т.д. осуществляется воздействие с учетом социальных и профессиональных требований.



Рисунок 1.1 – Управление образовательным пространством

Управленческая деятельность, в социальной среде в том числе, осуществляется с соблюдением ряда принципов, которые регулируют реализацию отдельных функций менеджмента управляющих органов при выполнении ими управленческих заданий. В литературе по теории менеджмента рядом ученых предприняты попытки определить комплекс принципов, регулирующих реализацию управленческих функций: целеполагания, организации, планирования, мотивации, контроля [14; 98; 127]. Представим характеристику принципов, касающиеся всех функций управленческого цикла, которые явно отражают тенденции и закономерности процесса управления. В числе основных закономерностей ученые и специалисты в области управления и менеджмента образовательными структурами выделяют следующие:

- структурно-функциональная связь субъекта и объекта управления определяет эффективность функционирования системы управления;

- содержание и методы управления образовательной организации коррелируются с содержанием и методами управления образовательной структуры в данной образовательной организации и др. [38; 51].

Известный педагог Ю. А. Конаржевский в числе ведущих закономерностей образовательного менеджмента называет гуманизм и демократичность управления, а также способность и готовность руководителей к различным видам управленческой деятельности [70]. Принципы управления и их назначение в образовательном пространстве, представлены в таблице 1.2.

Таблица 1.2 – Принципы управления и их назначение в образовательном пространстве [обобщено и систематизировано автором на основе [14; 38; 41; 51; 101; 127]]

Принципы	Назначение
1	2
<i>Общие принципы управления</i>	
Системность	Обеспечение рационального взаимодействия всех элементов образовательного кластера в образовательном комплексе.
Комплексность	Взаимосогласованное развитие системы управления образовательным кластером как единое целое, которое обеспечивает связь всех подсистем и элементов.
Иерархичность	Реализация функций и задач управления на всех уровнях образовательной системы.
Адаптивность	Способность системы управления адекватно реагировать на прогнозируемые изменения среды функционирования.
Непрерывность	Постоянное функционирование системы управления образовательным кластером в образовательном комплексе.
Научность	Учёт современных научных достижений и тенденций развития науки при организации системы управления образовательным кластером.
Координация	Согласованность функциональных элементов системы управления образовательным кластером с целевым блоком системы образования и ее нормативно-правовой средой.
<i>Специфические принципы управления образовательным кластером</i>	
Ориентация на инновационный путь развития	Ориентация системы управления образовательным кластером на постоянный поиск и внедрение инновационных решений.

## Продолжение таблицы 1.2

1	2
Оправданность рисков развития инновационного потенциала	Оправданность затрат на предупреждение и нейтрализацию возможных угроз и рисков, осуществляемых в процессе обеспечения необходимого инновационного уровня.
<i>Специфические принципы управления информационной компонентой</i>	
Экономическая целесообразность	Оправданность затрат на предупреждение угроз и ожидаемый экономический эффект с учётом фактора информационной безопасности.
Своевременность	Своевременное реагирование на угрозы и риски инновационному потенциалу в контексте обеспечения информационной безопасности.
Законность	Соответствие направлений инновационного развития, соответствующей инновационной деятельности и мероприятий по обеспечению информационной безопасности существующим нормам законодательства.
Обоснованность	Информационные технологии, технические и программные средства должны быть реализованы на современном уровне, обоснованы для обеспечения безопасности развития инновационного потенциала образовательного кластера.
Информационная доступность	Возможность координирующему центру получать и использовать информацию для формирования инновационного потенциала образовательного кластера.
Контроль	Подконтрольность системы управления координирующему центру, подчиненность интересов партнеров общим интересам образовательного кластера.

Исходя из общих закономерностей менеджмента, принципы управления являются теми ориентирами для руководителя и менеджера, которые определяют его практическую работу, ее основные положения и содержание. Вместе с тем в теории и практике управления выделяют принципы, соблюдение которых в управлении образовательной структурой бесспорно: демократизация и гуманизация; централизация и децентрализация; единство единоначалия и коллегиальности; своевременность и объективность информации при принятии управленческого решения. Регулярные отчеты администрации, координационного совета и т.д. перед коллективом и общественностью, предоставление возможности каждому участнику процесса принимать участие в обсуждении

решения и высказывать свою точку зрения, направлены на утверждение демократизации в образовательном учреждении.

Образовательный процесс представляет собой определенную систему, следовательно, ему – процессу - как системе, присущи системные признаки. Первым системным признаком выступает целостность и возможность выделения отдельных элементов этой целостности.

В данном исследовании объектом управления выступает образовательный комплекс, состоящий из образовательных кластеров. В управлении комплексом важно выделить не только его основные структурообразующие элементы, но и горизонтальные и вертикальные связи и отношения, которые не являются постоянными. Они возникают и исчезают, складываются и разрушаются между этими структурообразующими элементами, т.е. кластерами. Структура объекта управления определяет перспективу развития связей и отношений, как в самом кластере, так и в комплексе в целом. Наличие структуры является вторым признаком системы.

Третьим признаком системы можно считать ее способность интегрироваться. Каждый отдельный структурообразующий элемент системы имеет свои специфические свойства и уникальные характеристики, но в своей совокупности они образуют интегративное свойство системы, не характерное свойству отдельного элемента. Наличие подобного свойства определяет целостность системы, что принято считать проявлением некоего синергетического эффекта системы.

В управлении комплексом необходимо знать и о четвертом свойстве системы – ее зависимости с внешней средой. Взаимосвязь и взаимовлияние образовательной структуры и среды, как правило, выражается в двух формах. В первом случае – образовательный комплекс адаптируется к внешней среде, во втором – «диктует» свои условия и «формирует» среду для достижения собственных целей. Направления взаимодействия образовательных и производственных структур в окружающем пространстве представлены на рисунке 1.2.

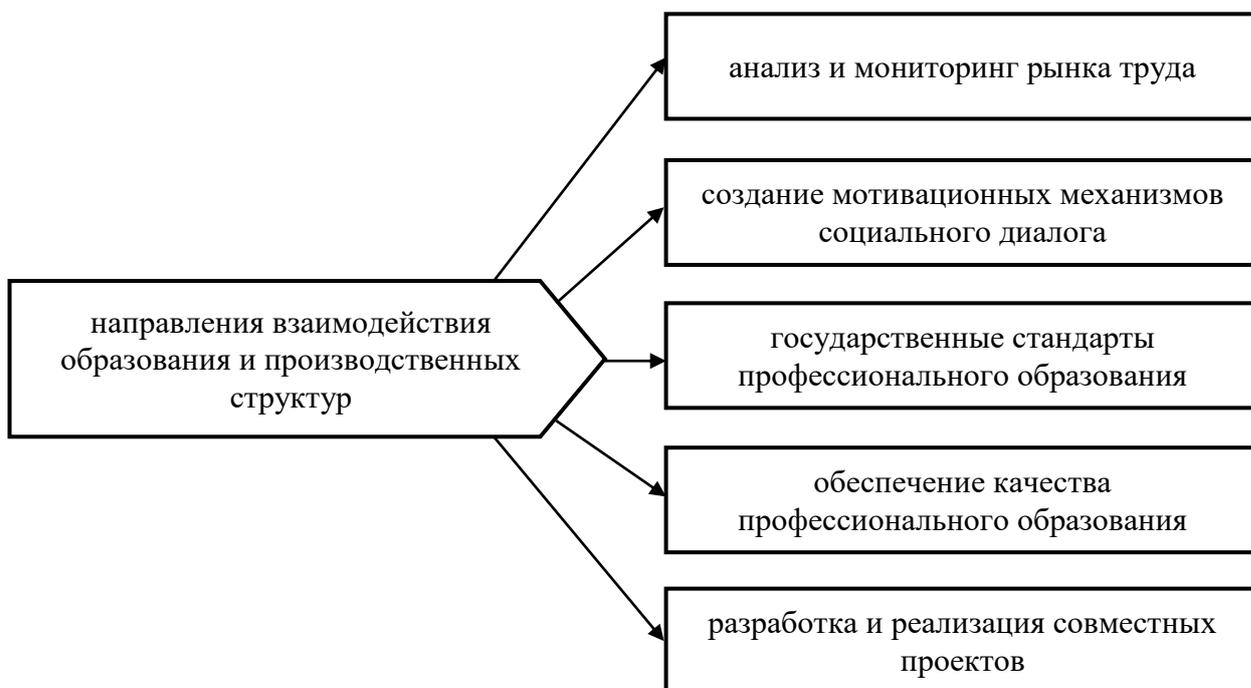


Рисунок 1.2 – Направления взаимодействия образовательных и производственных структур

Реалии сегодняшнего дня отличаются интеграционными процессами, и система образования, в этом смысле, не исключение. Мощным интеграционным механизмом в сфере образования выступает кластеризация, которая предполагает взаимодействие однородных элементов и создание новой целостности – кластера. Именно кластер, как структурообразующий элемент, быстро и гибко реагирует на управленческие решения, влияя на реальное развитие не только других структурообразующих элементов системы, но и всего образовательного комплекса в целом.

Преимущества кластеризации очевидны, и прежде всего, это проявляется во взаимной ресурсной поддержке партнеров кластера. Формирование кластерных структур возможно внутри образовательного комплекса на различных уровнях интеграции: методологическом, теоретическом, практическом.

В образовательном пространстве кластеры создаются из образовательных учреждений дошкольного и общего образования, общеобразовательных школ и учреждений СПО, учреждений высшего профессионального образования и научно-производственных структур и т.д., комбинаций может быть множество.

Кластер, являясь структурообразующим элементом образовательного комплекса, имеет головной элемент - ядро, которым является, как правило, образовательное учреждение; в кластере более явно проявляется взаимодействие партнеров, поскольку общие ресурсы используются всеми участниками кластера для достижения общей цели через реализацию своих интересов. В социокультурном пространстве кластер выступает самодостаточной и устойчивой структурой. На рисунке 1.3 продемонстрирован пример совместного результативного использования ресурсов партнерами кластера.

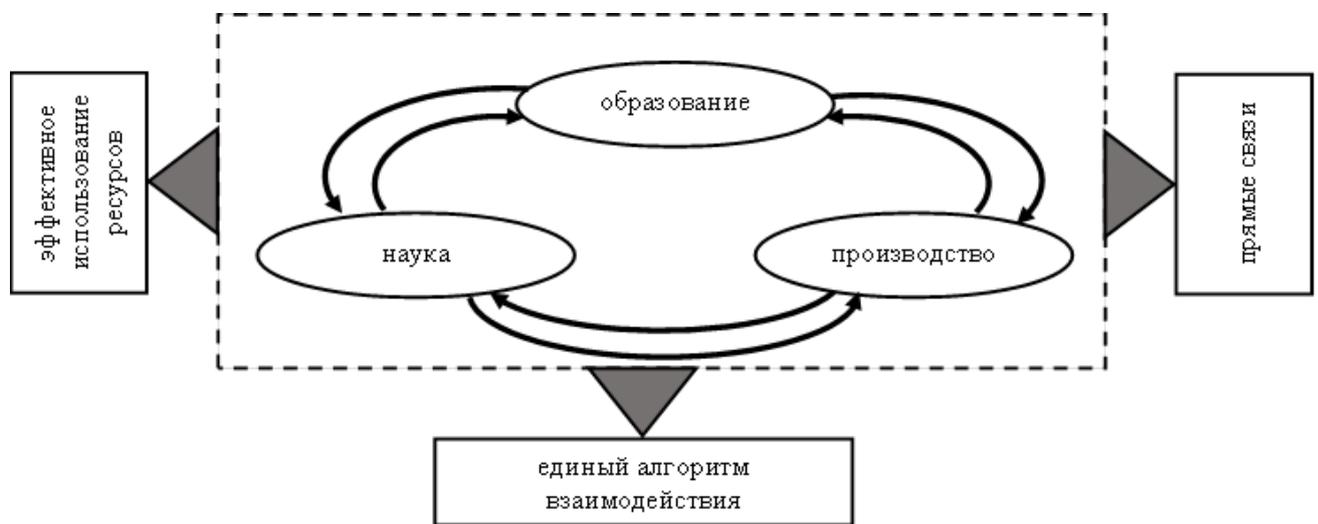


Рисунок 1.3 – Пример эффективного соединения ресурсов: научно-образовательных, промышленных, кадровых на единой территориальной площадке

Подытоживая вышесказанное, кластер можно квалифицировать как совокупность хозяйствующих субъектов, объединенных единой целью, закрепившие свои отношения договорными обязательствами. Формирование образовательных комплексов путем сочетания различных образовательных кластеров основано на преимуществах организационной формы, а также эффективности территориальной системы профессионального образования через объединение усилий заинтересованных сторон.

Образовательный кластер можно характеризовать как совокупность взаимосвязанных учреждений профессионального образования, объединенных по

отраслевому признаку и партнерскими отношениями с предприятиями отрасли. С другой стороны, образовательный кластер представляет собой систему обучения, взаимообучения и инструментов самообучения в инновационной цепочке образование – наука – технологии – бизнес, благодаря внутренним вертикальным и горизонтальным связям.

Слово «кластер» восходит к английскому слову cluster, clustre, clyster, означающему в переводе пучок, гроздь, куст, общий двор и окружающие его дворовые постройки [120]. Впервые этот термин встречается в книге М. Портера «Competitive Advantage of Nations», изданной на русском языке под названием «Международная конкуренция: Конкурентные преимущества стран». В определении автора «кластер – это сконцентрированные по географическому признаку группы взаимосвязанных компаний, специализированных поставщиков, поставщиков услуг, фирм в соответствующих отраслях, а также связанных с их деятельностью организаций в определенных областях, конкурирующих, но вместе с тем и ведущих совместную работу» [120, с. 23].

В настоящем исследовании кластером можно считать два и более учреждения, объединенные единой целью, совместно использующие ресурсы для ее достижения. Учитывая, что на сегодняшний день создание образовательных кластеров и комплексов на территории нашей Республики находится на начальной стадии их формирования, особенно ценным и полезным будет обобщение и анализ накопленного опыта стран дальнего и ближнего зарубежья. Для раскрытия сущности понятия образовательного кластера как социально-экономической категории целесообразно систематизировать и представить существующие подходы к пониманию дефиниции в таблице 1.3.

На основе изучения содержания понятия «образовательный кластер» в трактовке отечественных и зарубежных ученых, можно расширить его содержание и представить образовательный кластер как совокупность образовательных учреждений и потенциальных работодателей, в том числе органов государственного управления в сфере образования, связанных партнерскими отношениями.

Таблица 1.3 – Сущность и содержание понятия «образовательный кластер»  
[обобщено и систематизировано автором]

Авторы	Содержание понятия
Терешин Е. М., Володин В. М.	« <i>Образовательный инновационный кластер</i> – объединение представителей отрасли: вузов, научно-исследовательских центров, промышленности, посредством создания локальных зон с определенными преференциями, где все участники цепочки от начала разработки до инновационного готового продукта (научные учреждения, маленькие инновационные компании, центры испытаний, центры коллективного пользования дорогостоящим оборудованием, специализированные сертифицированные лаборатории, вузы и центры обучения, поставляющие нужных именно этим компаниям специалистов, патентные конторы) находились бы в постоянном взаимодействии» [147, с. 164].
Растворцева С. Н., Череповская Н. А.	« <i>Образовательный кластер</i> – система обучения, взаимообучения и инструментов самообучения в инновационной цепочке образование – технологии – производство, основанная преимущественно на горизонтальных связях внутри цепочки (построение целостной системы многоуровневой подготовки специалистов для предприятий на основе интеграции образовательного учреждения и предприятий-работодателей, обеспечивающей повышение качества, сокращение сроков подготовки, закрепление выпускников на предприятиях, создание гибкой системы повышения квалификации квалифицированных специалистов предприятиям с учетом текущих и прогнозных требований производства)» [130, с. 123].
Нормативные документы по дуальной системе обучения	« <i>Научно-образовательный кластер</i> – это единая система непрерывного образования от школы до производства» [111].
Анисцына Н. Н.	Под <i>образовательным кластером</i> понимают «соединение работодателя и образовательных учреждений при помощи комплекса сквозных программ» [12, с. 91].

Путем обобщения существующих подходов к дефиниции понятия уточнено содержание «образовательного комплекса», как системы обучения, взаимообучения и инструментов самообучения в инновационной цепочке образование – наука – технологии – бизнес, основанная на внутренних горизонтальных и вертикальных связях между учреждениями различного уровня образования, организационно связанных отношениями с потенциальными партнерами-работодателями в различных сферах деятельности.

Образовательные комплексы целесообразно создавать путем их кластеризации, где в кластер входит одно образовательное учреждение и партнеры-работодатели, в том числе и сферы образования. Путем монографического анализа результатов соответствующих теоретических исследований и практических подходов установлено, что в партнерских отношениях в образовательном комплексе базисным выступает партнерство образовательного учреждения и партнеров-работодателей в сфере бизнеса, который осуществляется физическими и юридическими лицами различной формы собственности. Эти отношения определяют надстроечные партнерские отношения с органами государственной власти, местного самоуправления и другими партнерами-работодателями в некоммерческой сфере деятельности. В совокупности это определяет содержание образовательных кластеров, количество которых, в зависимости от уровня и масштаба образовательного комплекса, может увеличиваться.

Наиболее сложным является комплекс, объединяющий образовательные кластеры, состоящие из учреждений общего образования, среднего профессионального образования (СПО), высшего профессионального образования (ВПО), дополнительного профессионального образования (ДПО), научно-исследовательских организаций (НИО), Министерства образования и науки (МОН), прочих органов государственной власти и местного самоуправления, а также партнеров-работодателей сферы бизнеса и некоммерческой деятельности (рисунок 1.4).

Современные концепции развития образования предполагают создание в образовательном пространстве комплексов из образовательных учреждений: 1) дошкольного и общего среднего образования; 2) общего среднего и среднего профессионального образования (СПО); 3) общего среднего, СПО, высшего профессионального образования (ВПО) и дополнительного профессионального образования (ДПО). Сегодня такие комплексы целесообразно создавать на основе объединения целей образования с требованиями к качеству образования и

спросом на кадры потенциальных работодателей в различных сферах деятельности, где знания адаптируются и получают дальнейшее развитие.



Рисунок 1.4 – Обобщенная модель образовательного комплекса

Необходимо отметить, что термин «образовательный кластер», как правило, употребляется с прилагательным «инновационный». Это и есть признаком того, что кластеры и кластерный подход присущи именно инновационному образованию, а комплексы, формирующиеся на основе кластеризации, являются инновационной формой организации и реализации инновационного обучения. Кластерный формат организации обучения позволяет создать конкурентоспособный инновационный «продукт», обладающий необходимыми профессиональными компетенциями [12]. Кластеризация позволяет реализовать межотраслевой подход, использовать имеющиеся разнообразные ресурсы партнеров кластера для подготовки «нужного» специалиста. Производственно-образовательные структуры и есть тот кластерный образец, который интегрирует усилия разрозненных академических институтов и высокотехнологичных предприятий.

Исследователь Е. С. Куценко в своей статье подчеркивает, что отличительной особенностью образовательного кластера является «не столько состав его участников и главенствующая роль образовательного учреждения, а тот специфический продукт, который является результатом его деятельности. Если в автомобильном кластере главным продуктом является автомобиль, в химическом – продукция химической производства, то в образовательном кластере главный продукт – это образовательные услуги. Вместе с тем, что образовательный кластер предоставляет образовательные услуги, он нацелен на обучение личности, которая способна к конкуренции в постоянно меняющихся условиях конъюнктуры рынка. Именно это и есть миссия образовательного кластера» [75].

Кластеру присущи известные организационно-правовые формы, однако его можно рассматривать и как «мягкую» организационную структуру. Кластер имеет специфические особенности изменения своего состава партнеров, однако, его миссия и функциональное содержание при этом неизменны. Используя поэтическое сравнение и обращаясь к этимологии слова, заметим, что «в виноградной грозди съеденная ягода не нарушает общей целостности виноградной кисти» [104, с. 153].

## 1.2. Механизм управления образовательными комплексами и кластерами

Процесс интеграции набирает обороты во всех сферах общественной жизни. При неизменности организационно-правовых, функциональных и прочих структур, количество разнообразных форм интеграции и кластерных образований растет, демонстрируя преимущества совместного взаимодействия. Распространение кластерной интеграции способствует формированию благоприятной среды для возникновения и развития инновационных

корпоративных структур, для распространения «точек роста» территории и создания конкурентоспособной экономической модели.

Эффективность и преимущества кластерной интеграции подтверждена в многочисленных трудах отечественных и зарубежных ученых [8; 32; 37; 50; 54; 58; 67; 76; 102; 104; 126; 134; 135]. Кластерный подход на сегодняшний день представляет собой новую управленческую технологию, позволяющая повысить уровень конкурентоспособности как любой территориальной единицы страны, так и государства в целом.

Инновационная управленческая технология, или кластерная интеграция, состоит, прежде всего, в сочетании юридической независимости партнеров взаимодействия с их заинтересованностью друг в друге. Сочетание диверсификации и функциональной согласованности способствует заинтересованности органов управления высшего уровня в создании подобных интегрированных систем, что, возможно, активизирует поддержку и материальную помощь со стороны государственных органов власти и муниципальных структур. Преимущества согласованности бизнес-интересов партнеров в интегрированных системах состоят в возможности получить синергетический эффект, который выражается в следующих проявлениях:

- наличие равных прав и возможностей партнеров к доступу ресурсов, главным из которых можно выделить квалифицированную рабочую силу;
- рациональное использование ресурсов и возможность гибкого маневрирования ими;
- обмен знаниями и опытом между участниками кластерного образования;
- снижение затрат на всех уровнях управления кластером;
- повышение статуса и конкурентоспособности выпускника, как результата взаимодействия партнеров кластера;
- стабильность работы, авторитет участников интеграции, формирование репутационного капитала.

Показатель конкурентоспособности субъектов, входящих в образовательный кластер, несомненно, выше отдельных независимых субъектов

хозяйствующей деятельности. Этот показатель достигается за счет многих факторов, и прежде всего: за счет аккумуляции различных ресурсов и рационального их использования всеми субъектами-партнерами, за счет установления партнерских связей на основе доверия и взаимодействия, за счет рационального использования инфраструктурных объектов и снабженческо-сбытовых каналов. Все вместе взятое позволяет расширить границы позиционирования каждого субъекта взаимодействия и максимально использовать свой потенциал в рамках образовательного кластера, а, следовательно, и образовательного комплекса.

На рисунке 1.5 представлена обобщенная блок-схема системы управления образовательным комплексом, где образовательный комплекс, он же объект управления, представлен образовательным базисом, состоящим из кластеров: дошкольного и общего образования, общего образования и СПО и т.д.

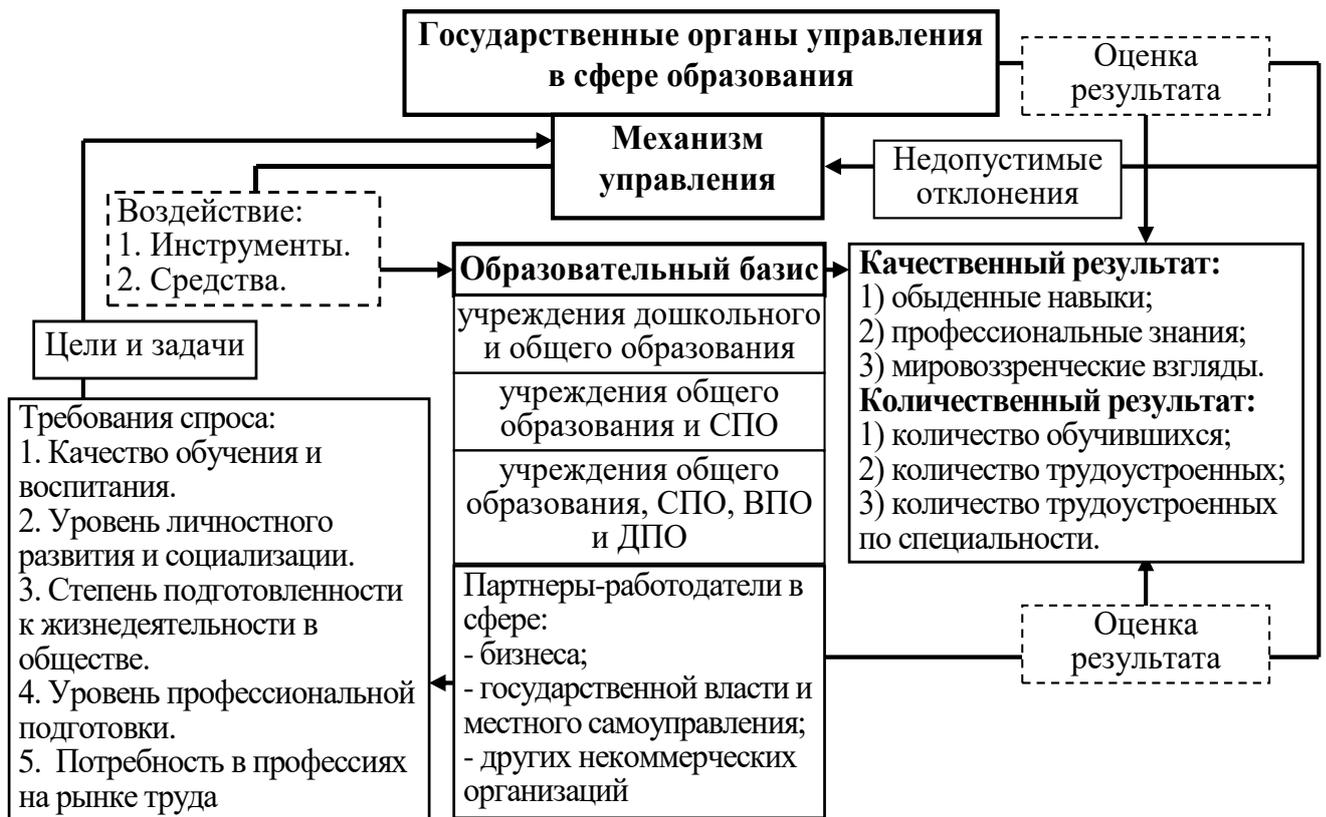


Рисунок 1.5 – Обобщенная блок-схема системы управления образовательными комплексами

Управленческие воздействия осуществляются через механизм управления, посредством соответствующих инструментов и средств, государственными органами управления в сфере образования на основе рекомендаций партнеров-работодателей.

Желаемое состояние и режим функционирования образовательных кластеров задается посредством целей и задач, которые партнеры-работодатели ставят в зависимости от требований к ожидаемому результату.

Сущность управления образовательными комплексами состоит в управлении по отклонениям. Это предполагает диагностику состояния образовательных кластеров, где устанавливаются нормативные значения их параметров и допустимые отклонения от них, выявление недопустимых отклонений, своевременное формирование и осуществление управленческих воздействий с целью поддержки желаемого состояния и режима функционирования образовательного комплекса.

Эффективность и результативность работы образовательного комплекса выражается в качественных и количественных показателях, оценку которым дают органы управления в сфере образования, а также партнеры-работодатели, которых удовлетворяет или не удовлетворяет, прежде всего, качественный, и затем, количественный результат.

Механизм управления представляет собой подсистему, назначение которой заключается в обеспечении свойств управляемости комплексом в целом. Составляющие механизма разнообразны, их может быть множество, но основные элементы представлены:

- методологией (включает в себя закономерности, принципы, правила);
- органами, принимающие решения;
- исполнительными структурами;
- методами и инструментами воздействия на управляемую подсистему;
- саморегулирующими механизмами;
- обратными связями;
- центрами ответственности и центрами контроля;
- результатами реализации управленческих решений.

Метод – способ воздействия, комплекс методов представляет собой совокупность способов и средств воздействия государственных органов сферы образования на создание и функционирование образовательных комплексов через воздействие на кластеры, а под средствами – способы их реализации.

Структурными элементами механизма управления образовательными комплексами выступают организационная, экономическая, социально-психологическая, информационно-аналитическая составляющие (рисунок 1.6).



Рисунок 1.6 – Структурные элементы механизма управления образовательными комплексами

Это далеко не полный перечень структурных элементов управляющего механизма, но остановимся на основных из них.

Обобщая мнения отечественных ученых относительно сущности понятия «механизм управления», представим их трактовку в таблице 1.4.

На основе теории менеджмента и концептуальных подходов определено содержание механизма управления образовательными комплексами через воздействие на образовательные кластеры, как совокупность общих и специфических принципов, методов и средств управления (таблица 1.5).

Таблица 1.4 – Определение понятия «механизм управления» [обобщено и систематизировано автором]

Автор	Определение понятия
1	2
Ю.А. Тихомиров	<p>«Механизм социального управления представляет собой способ организации и функционирования управления, которое находит свое выражение в выдвижении обоснованных целей, в создании и развитии управляющей системы, которая призвана осуществлять во время управленческого процесса достижение целей, а механизм государственного управления - это демократическая государственная организация управленческого влияния на общественные процессы» [149, с. 20].</p>
Г.В. Атаманчук	<p>«Механизм управления – это сложная система государственных органов, организованных в соответствии с определенными принципами для осуществления задач государственного управления» [14, с. 213].</p>
Л.П. Юзьков	<p>«Существуют два основных подхода к определению понятия «механизм» - <i>структурно-организационный</i> и <i>структурно-функциональный</i>.</p> <p>В соответствии с первым подходом механизм характеризуется как совокупность определенных составляющих элементов, которые создают организационную основу определенных явлений, процессов, а механизм государства - как «совокупность учреждений», в рамках которых осуществляется «государственное руководство обществом».</p> <p>В соответствии со вторым подходом при определении механизма того или другого государственно-правового института (процесса, явления) внимание акцентируется не только на организационной основе его построения, но и на его динамике, реальном функционировании. Автор отдавал предпочтение структурно-функциональному подходу, и, учитывая это, в общем плане определяет механизм государственного управления как организацию практического осуществления государственного управления (исполнительно-распорядительной деятельности)» [172, с. 9].</p>
И.Е. Кривенко	<p>«Механизм государственного управления представляет собой совокупность логических связей, процедур, описывающих в социальных системах процесс «организации сверху», или процесс управления.</p> <p>В более обобщенном виде, механизм в теории государственного управления представляет собой комплекс информационных управленческих воздействий, направленных на изменение объекта управления с целью его трансформации» [73, с. 4].</p>

## Продолжение таблицы 1.4

1	2
Б.П. Курашвили	«Государственное управление - это, «конечно, влияние, но если быть более точным, то – взаимовлияние», а государственное управление определяет как «организационное сотрудничество государства с коллективными и индивидуальными членами общества, которое обеспечивает целесообразное закономерное функционирование и развитие общественных отношений» [74, с. 152].

Таблица 1.5 – Содержание механизма управления образовательными комплексами

Содержание	Группа	Характеристика категории
Принципы	Общие принципы управления	Системность, комплексность, иерархичность, адаптивность, непрерывность, научность, координация.
	Специфические принципы управления	Ориентация на инновационный путь развития, оправданность рисков развития инновационного потенциала, экономическая целесообразность, своевременность, законность, обоснованность, информационная доступность, контролируемость.
Методы воздействия	Организационно - административные	Инструктирование, регламентирование, нормирование, контроль и т.п.
	Нормативные	Уставы, учебные планы, программы и учебники, учебные пособия, методики и т.п.
	Экономические	Экономическое планирование, прогнозирование, аудит, материальное стимулирование, контроль и т.д.
	Социально-психологические	Соревнование, создание общественного мнения, совет, личный пример, рекомендации, создание психологического климата и т.п.
Средства воздействия	Нормативно-правовые	Законы, приказы, распоряжения, инструкции, предписания, стандарты, методики и т.п.
	Информационно-аналитические	Средства информационно-аналитических технологий.
	Коммуникативные	Вербальные, невербальные, художественные, средства информационно-коммуникативных технологий.

Образовательный кластер, как и любой проект, имеет свой жизненный цикл, следовательно, управление кластером, необходимо координировать с учетом стадий этого цикла. При этом необходимо помнить, что информация,

циркулирующая между партнерами кластера, представляет собой очень важный ресурс, ее объемы и скорость обращения зависят от сложности кластерной системы, т.е. от количества субъектов, входящих в кластерное образование.

Кластерная система, как объект управления, представляется достаточно сложной. Тем более сложным образованием является комплекс, сформированный из кластеров. Управление образовательным комплексом усложняется в связи с наличием в нем большого количества внутренних горизонтальных и вертикальных перекрестных связей.

Характеризуя отдельные преимущества интегрированного кластерного образования, следует выделить преимущество одного из них: формируется инновационное образовательное пространство, в котором реализуются новые формы взаимоотношений субъектов взаимодействия, инновационные типы деятельности на основе доверия и взаимного обмена образовательными и материальными ресурсами. Миссию кластерного образования следует понимать как совокупность условий обеспечения организации, развития и реализации интересов субъектов хозяйствования.

Интегрированная система образовательных организаций по кластерному типу выстраивается по методологии, включающей в себя ряд этапов (рисунок 1.7).

Начальный, первый этап, представляет собой процедуру формирования кластерной интегрированной системы, в центре которой, в качестве координирующего ядра, выступает учебное заведение. Далее формируется координационный совет образовательного кластера, главной задачей которого является оперативное решение задач и разрешение конфликта интересов всех субъектов взаимодействия для обеспечения устойчивого функционирования партнеров в рамках образовательного кластера. На этой стадии, наиболее востребованным является результат работы информационной подсистемы механизма управления образовательным кластером. Показателем результативности этой подсистемы выступает, прежде всего, равный доступ к информационным ресурсам всех участников взаимодействия в режиме on-line.

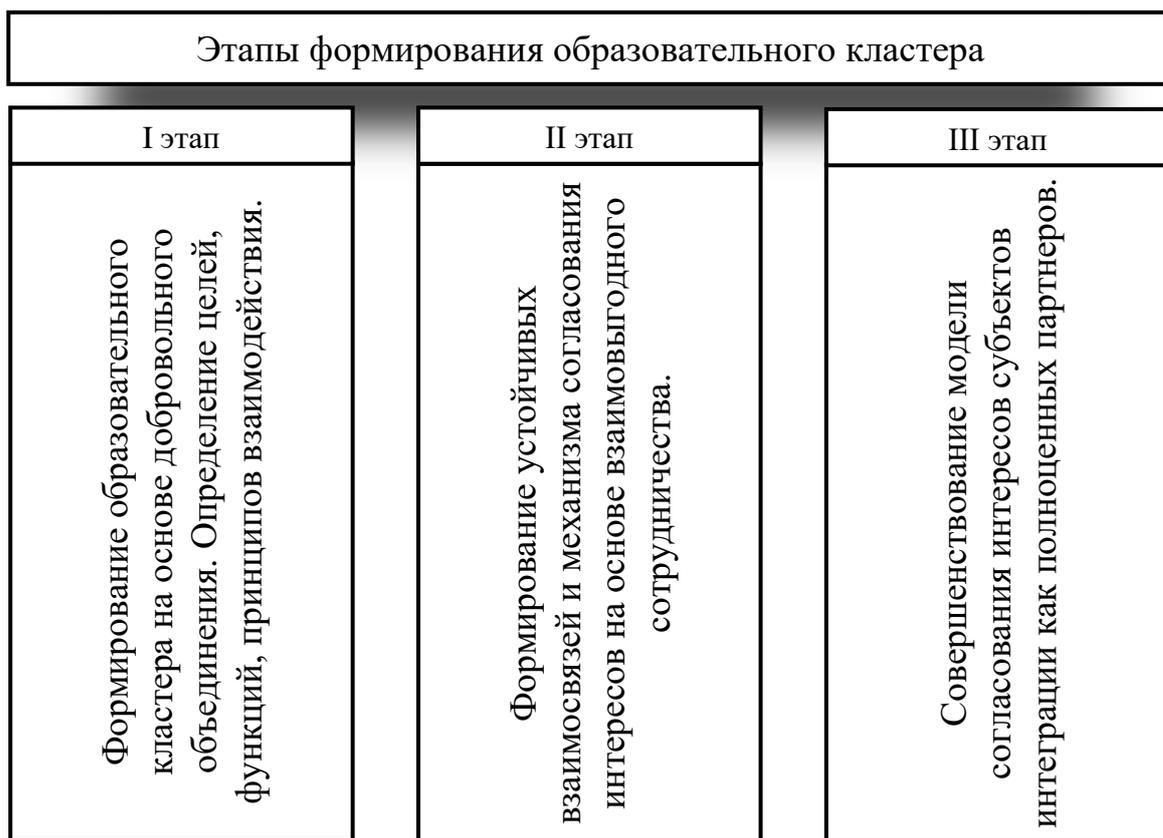


Рисунок 1.7 – Этапы формирования образовательного кластера

Первый этап формирования, в силу объективных причин, еще не может характеризоваться устойчивыми связями между субъектами кластерной структуры. Именно на этом этапе актуальными и востребованными будут действия координационного совета, который призван обеспечить взаимодействие партнеров кластера в контексте общей стратегической линии. Значимость и конкурентоспособность субъектов кластерной структуры характеризуется показателем качества предоставляемых образовательных услуг, уровнем квалификации научно-педагогических работников.

Для адекватности управления уже на первом этапе следует проводить профессиональный и мировоззренческий отбор кадрового состава, который впоследствии будет реализовывать воспитательную, педагогическую и научную деятельность в рамках кластерных образований, входящих в образовательный комплекс.

Второй этап развития кластера характеризуется стадией реальных действий, когда субъекты-партнеры взаимодействуют в более тесном контакте, реализуя

практические задачи, такие как организация образовательного процесса, научно-исследовательская работа, ценообразование услуг и инфраструктурного обслуживания, в практическую плоскость.

На этот момент субъекты-партнеры кластера уже обладают достаточным опытом и устойчивыми партнерскими связями, эффективность взаимодействия достигается в результате рационального использования совместных ресурсов с достижением цели каждого участника.

Поскольку участниками кластера и комплекса могут быть не только образовательные учреждения, но и предпринимательские структуры, то конечными целями деятельности образовательной интеграции являются: расширение рынка образовательных услуг, повышение качества профессиональной подготовки специалиста, сбалансированность спроса и предложения на рынке труда, согласованная инвестиционная политика и т.д. Именно на этой стадии проявляется согласованная работа всех участников кластера, отражая профессиональное управление этой структурой и ее устойчивость. Состояние кластерной структуры на определенный момент времени является показателем работы координационного совета, которая заключается, прежде всего, в гармонизации интересов участников взаимодействия. Слаженная работа в рамках одного кластера создает дополнительные преимущества и возможности укрепить свои конкурентные позиции образовательной организации. А конкурентоспособные кластеры в рамках образовательного комплекса создают синергетический эффект.

Третья стадия жизненного цикла – зрелость – характеризуется устойчивыми позициями субъектов-партнеров, хорошо налаженными устойчивыми связями, способностью развиваться самостоятельно. В контексте общей стратегии в этот период участники взаимодействия, определив «точки роста», могут ориентироваться на дальнейшее самоорганизующее продвижение и развитие. Именно в этот момент возникает необходимость в совершенствовании модели управления кластерным образованием, суть которой состоит в оптимизации

деятельности партнеров кластера и согласование их интересов и действий как полноценных самостоятельных субъектов.

На протяжении всего жизненного цикла – от формирования и до ухода с рынка – модель управления кластерной системой изменяется. Содержание, приемы и методы управления трансформируются в зависимости от состояния и взаимодействия субъектов кластера. Если на начальном этапе поведение субъектов более предсказуемо и контролируемо управляющим органом, то с развитием кластера, и тем более образовательного комплекса, механизм управления усложняется. Это объясняется многими факторами, во-первых, масштабами интегрированной структуры, количеством входящих в нее субъектов, во-вторых, содержанием деятельности и характером работы субъектов, и наконец, устойчивостью взаимодействия и наличием вертикальных и горизонтальных связей, которые не могут быть постоянными.

На начальной стадии формирования кластера в управлении доминируют командные методы, которые затем, по мере развития и функционирования кластерного образования, трансформируются в управленческие подходы по согласованию интересов на началах взаимного паритетного участия всех входящих в кластер субъектов.

Развитие субъекта кластерного образования – конкретного образовательного учреждения в рамках образовательного кластера осуществляется в определенной последовательности:

- 1) определяется миссия субъекта в процессе кластерной интеграции;
- 2) проводится мониторинг состояния субъекта образовательного кластера;
- 3) выделяются влияющие факторы внутренней и внешней среды субъекта;
- 4) анализируются слабые и сильные стороны организации, с применением научного инструментария;
- 5) проводится анализ стратегических альтернатив для выбора и реализации оптимальной;
- 6) подводятся итоги по результатам работы и реализации выбранной стратегии развития.

Для реализации механизма управления развитием кластерной системы выделим несколько условий и представим их графически на рисунке 1.8.



Рисунок 1.8 – Условия для реализации механизма управления

При реализации механизма управления образовательным кластером необходимо выделить ряд моментов, существенно влияющих на эффективность и результативность функционирования интегрированной кластерной системы, а именно:

- минимизация временного периода для установления связей между субъектами кластера с учетом их специфических особенностей и потребностей;
- активизация деятельности координирующего совета на начальной стадии формирования кластера по согласованию действий с учетом интересов субъектов;

- равный доступ субъектов ко всем видам ресурсов и совместное их использование для достижения конечной общей цели через реализацию своих собственных частных интересов;

- справедливое распределение рисков во всех формах совместной деятельности;

- активное внедрение в образовательный процесс инноваций и образовательных технологий с целью повышения конкурентоспособности всех субъектов образовательного кластера;

- создание единой информационной подсистемы управленческого механизма, который позволит сократить время обработки информации, тем самым ускорит процедуру принятия управленческого решения;

- наличие единой информационной системы упростит доступ к различного рода ресурсам, повысит эффективность процесса передачи данных и знаний, ускорит обмен информацией между субъектами кластера.

Деятельность по организации и формированию образовательного кластера можно разложить на фазы, объединив их в своеобразный алгоритм действий:

1) оценить конъюнктуру внешней среды с целью создания образовательного кластера;

2) разработать правовое обеспечение функционирования образовательного кластера;

3) произвести отбор участников кластерной интеграции на конкурсной основе;

4) сформировать структуру управления образовательным кластером, с координационным советом;

5) разработать стратегию развития кластерного образования с определением основных принципов, целей, задач каждого потенциального субъекта;

6) выявить потенциальные связи и взаимозависимости субъектов внутри кластера;

7) определить и закрепить документально функциональные обязанности участников взаимодействия;

8) представить в координационный совет план работы каждого субъекта – участника взаимодействия кластерного образования для согласования в контексте общей стратегии развития кластерного образования.

В процессе организации и формирования образовательных кластеров могут возникнуть сложности, такие как: недостаточная координация действий органов исполнительной власти и образовательных организаций, ограниченная финансовая поддержка инновационных проектов со стороны государственных структур, отсутствие мотивации потенциальных партнеров интегрированной образовательной системы.

В этой связи необходимо подчеркнуть важность управления процессами организации и координации. В контексте темы исследования уместно раскрыть содержание понятия «управление» как научной категории, и применительно этого понятия к системе образования.

Ряд авторов [28; 38; 47; 60; 64; 122; 127; 151; 161] утверждают, что управление системой образования представляет собой сознательное регулирование процесса, направленного на создание и развитие условий для удовлетворения потребностей индивидуума общества с максимальным использованием научного, экономического и культурного потенциала территории.

В академической литературе понятие «объект управления» трактуется как область, сфера, в которой осуществляется управление. В настоящем исследовании в качестве объектов управления могут выступать объединения образовательных организаций, объединения образовательных и предпринимательских структур, интегрированные структуры с органами государственного управления.

На практике в образовательном пространстве возникают различные комбинации. Субъект и объект, объединяясь в одно целое, могут выступать как система, а также выступать как «управляющим», так и «управляемым» органом.

Рассматривая образовательную организацию с позиции объекта управления, отметим, что достаточное число структурных элементов наделено субъектными свойствами. Например, принимая университет как образовательную систему, объектами управления в ней будут являться профессорско-преподавательский состав и студенты. Вместе с тем преподаватели выступают субъектами управления образовательного процесса, а студенты обладают субъектными свойствами в процессе самостоятельной подготовки к формам академического контроля, и т.д. И преподаватели, и студенты, взаимодействуя в процессе обучения, оказывают друг на друга определенные воздействия, демонстрируя, что воздействие на объект обладает субъектными способностями, целями, интересами, предполагает не одностороннее управление, а взаимодействие субъекта и объекта управления.

Поднимаясь выше на организационную ступень, образовательный кластер, сформированный из учреждений дошкольного и общего образования, общего образования и среднего профессионального образования (СПО), и т.д. наблюдаем те же процессы - двусторонний характер взаимодействия.

Исследования научного понятия «управление» позволяет трактовать его как универсальный, применяемый во всех сферах человеческой деятельности термин.

Управление образовательными организациями и сформированными из них комплексами на основе кластеризации должно демонстрировать пример реализации всех функций менеджмента: планирования – организации – координации – мотивации – контроля.

Вместе с тем, необходимо иметь в виду, что управление такими системами как образовательное учреждение, образовательный кластер и комплекс характеризуются сложностью и динамичностью.

Динамичность и непостоянство образовательных систем объясняется тем, что их основу составляют живые люди, «переменный капитал» по Марксу. Изменения педагогического коллектива, под влиянием воздействий внешней и внутренней среды, приводят как к сохранению и развитию, так и к разрушению коллективов, составляющих основу образовательной системы. Для

предотвращения негативных влияний различных факторов, необходимо создать, а затем сохранить и развить структурные и функциональные характеристики образовательной системы. Эти задачи должно решить управление, в этом и состоит его миссия.

В научной литературе «управление» рассматривается по-разному [60; 74]:

- как функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических и т.д.), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности и реализацию их программ и целей;

- как область социального управления;

- как область науки и ее отрасли.

Управление образовательной организацией, комплексом образовательных организаций и т.д. представляет собой вид социального управления в образовании и понимается как деятельность всех участников процесса, направленная на формирование и обеспечение стабильного функционирования образовательной организации, комплекса и т.д., независимо от масштабов объединения.

Существует другое мнение [38; 39; 51], что управление образовательной организацией является специфической деятельностью, при которой субъекты процесса, реализуя функции менеджмента, обеспечивают интегрированность системы. Интегрированность или цельность системы заключается в совместной работе преподавателей и студентов, вспомогательного персонала, представляющих образовательный кластер, органов государственного управления и партнеров бизнеса, входящих в образовательный комплекс. Структурные взаимосвязи системы и механизма управления кластерами в образовательном комплексе как совокупность способов воздействия государственных органов в сфере образования на объект управления (образовательный комплекс), позволяет рассматривать результат взаимодействия в контексте единого социально-экономического тренда, определяющего доминанты и закономерности развития образовательных систем.

Таким образом, управление представляется нам многогранным феноменом, выступая одновременно и как процесс, и как система и, наконец, как определенная деятельность (рисунок 1.9).



Рисунок 1.9 – Многоаспектность понятия «управление»

Характеризуя управление как процесс, его следует понимать как череду последовательных действий, при которых управляющий орган воздействует на управляемый объект через механизм управления, в результате чего формируются новые цели и задачи, определяются способы их достижения, устанавливаются определенные связи между участниками взаимодействия, распределяются функции и обязанности для достижения поставленных целей совместными усилиями.

В результате процессного воздействия управляемый объект меняет свой образ и состояние. Эти изменения являются результатом последовательных, взаимосвязанных действий и управленческих решений управляющего органа. Таким образом, управление как процесс представляется некой управленческой технологией, в результате реализации которой достигается изменение состояния управляемого объекта, достижение цели и желаемого результата благодаря совместным усилиям всех участников взаимодействия.

При этом мы понимаем, что движущей силой любого процесса, в том числе и управления, являются люди – исполнители, сотрудники, а не проекты, программы, схемы. Достигнутая цель есть результат работы всего коллектива и показатель профессионального управления. Именно в этот момент проявляется значимость менеджмента и роль личности менеджера.

Рассматривая управление как деятельность необходимо иметь в виду ряд специфических особенностей:

- результатом управленческой деятельности является решение определенной задачи;

- решение задачи зависит от компетентности и профессионализма менеджера, от его умения правильно ставить задачу и участвовать в ее решении;

- изменение управляемого объекта осуществляется под воздействием определенной деятельности и представляет собой результат управленческого решения;

- управленческую деятельность можно представить внешне, как поведенческую деятельность менеджера, а внутренняя сторона характеризуется личностными качествами управленца;

- управленческая деятельность представляет собой процесс взаимодействия субъекта и объекта управления, в результате чего возникают определенные отношения, которые могут быть устойчивыми, а могут разрушиться, так как проявляются субъективные, межличностные отношения людей;

- результат управленческой деятельности и достижение конечной цели осуществляется исполнителями, участниками взаимодействия, а не управляющим органом;

- управленческая деятельность надстраивается над иной деятельностью, образовательной, воспитательной, производственной, показателем результативности управления есть эффективность работы управляемой системы;

- управленческая деятельность осуществляется в конкретных условиях и при определенных обстоятельствах, что позволяет говорить о том, что она подчиняется объективным закономерностям;

- управленческая деятельность может проявляться достаточно жестко, а может носить творческий характер, используя «мягкие» способы воздействия;

- управленческая деятельность имеет циклический характер, периодически, с разной степенью интенсивности, повторяется цепочка действий и приемов, которые являются содержанием управления как деятельности [70; 127].

Любая организация представляет собой совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, ориентированных на достижение определенной цели в условиях неопределенности внешней среды. Такую совокупность можно представить как некую цельность – систему.

Системный подход предполагает построение системы управления, под которой ряд исследователей [14; 27; 60] понимают комплекс взаимосвязанных между собой элементов, представляющих субъекты и объекта управления, взаимодействующих между собой через механизм управления. Управление как система означает формирование устойчивых связей между элементами, позволяющие реализовать управленческие функции с целью получения определенного результата.

Не зависимо от того, как представлено управление организацией, кластером, комплексом – процессом, деятельностью или вообще системой, необходимо учитывать, что все эти структуры есть открытой системой, некой целостностью, которая складывается из многочисленных взаимозависимых частей, непосредственно связанных с внешним миром. Очевидно, что с формированием новых образовательных структур необходим поиск более эффективных моделей управления ими.

### 1.3. Зарубежные и отечественные практики развития образовательных систем

На протяжении последних десятилетий, исследование кластерного экономического развития и его влияния на территориальную

конкурентоспособность, приобретало все более важное значение в исследованиях отечественных и зарубежных ученых.

Обобщенный анализ современной практики использования кластерных систем, свидетельствует о положительном росте социально-экономических показателей и ускоренном развитии конкретной отрасли или территории, что позволяет либо формировать и внедрять принципиально новые инструменты управления, либо кардинальным образом модернизировать существующие.

Начиная с XXI столетия, наблюдается заметный скачок в сфере формирования кластеров, которые на сегодня являются неотъемлемой частью более половины ведущих мировых экономик.

В настоящий момент крайне актуальной выглядит проблема оценивания управленческой эффективности, поскольку как эффективность, так и общий инструментарий кластеров весьма затруднительно соотносятся с затратами на их формирование и поддержание.

За рубежом, образовательные кластеры и их внутренние системы обладают как схожими характеристиками, так и рядом особенностей, напрямую зависящих от исторической, политико-экономической, социокультурной и иных специфик каждого государства. Механизмы и подходы к управлению образовательными процессами не являются статичными и в большинстве систем достаточно активно развиваются, что обуславливается как общими реформами сферы образования, так и изменением подхода к административному управлению конкретной страны.

Активизация процессов глобализации и интеграции явилась весьма значительным вызовом для многих национальных образовательных систем управления. Внедрение рамочных норм (прежде всего Болонской модели), характерных для западноевропейского образования в других странах, в том числе и в Российской Федерации и постсоветском пространстве, во многом негативно повлияло на формирование систем управления. В данной связи представляется возможным говорить о комплексном тренде на децентрализацию образовательной сферы, которая позволяет «использовать преимущества региональных властей, приближенных к своим территориальным сообществам и дать толчок своему региональному развитию».

В качестве главных факторов углубления децентрализации в сфере государственного управления образованием в большинстве зарубежных государств необходимо выделить как тенденцию к передаче ряда управленческих полномочий от центра на места, так и повышение автономности образовательных организаций, расширение их управленческих полномочий.

Иностранный опыт свидетельствует о том, что большинство высококонкурентных национальных образовательных систем, в той или иной степени, прошли ряд следующих этапов в области управленческого развития образования:

- дифференциация и увеличение числа администраторов процесса управления, в том числе путем создания образовательных кластеров и распределения полномочий между партнерами;
- внедрение конкурентных механизмов управления образовательным кластером;
- пересмотр схемы финансового и ресурсного обеспечения, жесткая привязка к эффективности конкретной образовательной организации;
- опора на взаимодействие в рамках государственно-частного партнерства в области образования.

Существуют «жесткие» модели управления образовательным пространством, напрямую связанные с политической ситуацией в государстве. Суть такого управления состоит в жесткой централизации.

«Мягкая» форма управления предполагает деление рисков между государством и образовательной структурой.

К примеру, одной из характерных особенностей бельгийской образовательной системы является первостепенная роль в принятии управленческих решений учредителей конкретной образовательной организации, среди которых могут быть как местные власти, так и частные инвесторы. Роль государственных органов здесь отходит на второй план. Учредители обладают существенной свободой в своих действиях и ограничены только минимальными рамочными государственными правилами, применимыми к конкретной образовательной организации. Кроме того, для Бельгии достаточно

распространенными являются объединения учредителей образовательных организаций, которые по своему инструментарию и полномочиям во многом даже заменяют традиционную управленческую модель во главе с министерством образования.

Главными действующими лицами в области контроля и финансового распределения образования в ФРГ являются земли – субъекты федерации, что вполне логично обуславливается внутренним государственным устройством. На это также во многом повлияли особенности исторического развития Германии, которая практически полвека существовала в качестве разделенного государства. В ФРГ государственный орган управления образованием – федеральное министерство, было создано лишь в 1969 г., практически через 20 лет существования государства. Все это время в качестве главного контролирующего и организационного органа выступала Постоянная конференция министров образования и культуры земель. Необходимо также отметить, что в другой части Германии – Германской Демократической Республике, министерство образования было учреждено с самого начала образования государства – в 1949 г., по советскому образцу. Однако, после объединения Германии, налицо достаточно устойчивая тенденция игнорирования опыта восточной части страны.

Тем не менее, одним из наиболее известных и успешных в мире кластеров является «Саксонская кремниевая долина», объединившая в себе более 300 IT-предприятий и более 30 тыс. сотрудников. Кроме того, достаточно распространенными являются немецкие автомобильные кластеры, крупнейший из которых – Volkswagen (VW) находится в городе Вольфсбурге. При этом практически в каждом кластере весьма высокой является доля вовлеченности не только технических или финансовых игроков, но и образовательных и научных центров, к примеру Университет прикладных наук Цвиккау, Технический университет Дрездена и многие другие.

Большой интерес представляют образовательные кластеры медицинской и фармакологической направленности. Британский опыт, в частности кластера на базе Кембриджского университета, позволяет говорить об успешном взаимодействии совершенно разных акторов – образовательных организаций,

органов государственной власти, частных инвесторов и профильных фондов, результатом которого является достаточно быстрое внедрение инноваций в повседневную практику [175]. К примеру, шотландский биомедицинский кластер BioDundee на протяжении ряда лет реализует программу Translational Medicine Research Collaboration, главной целью которой является максимальное сокращение временных затрат на апробацию и последующее использование новых лекарств и методов лечения.

В сравнении с другими странами Западной Европы французская система образования и по сей день продолжает оставаться достаточно иерархичной и централизованной, особенно в сфере высшего образования. Однако процессы либерализации образовательного управления здесь также активно развиваются, в частности на уровне местного самоуправления. Региональные органы власти разделяют полномочия по контролю и финансированию образовательных учреждений различных уровней: муниципалитеты (коммуны) занимаются организациями дошкольного и начального образования, региональная власть отвечает за общее среднее и профессионально-техническое образование.

Также, как и в ряде наиболее развитых экономик мира, Франция уделяет повышенное внимание биомедицинским и экологическим кластерам, общее количество которых приближается к 75. При этом в кластерах также широко представлен частный капитал, в том числе и иностранный, а базой для них в большинстве случаев служат университеты и научно-исследовательские организации (кластеры Eurasanté и Medicen Paris Region). Кроме того, достаточно серьезную поддержку кластерам оказывает и государство. К примеру, в кластере Nutrition Health Longevity более 80% финансирования исследований и разработок осуществляется Единым межведомственным инвестиционным фондом Франции (Fonds Unique Interministériel – FUI).

Тенденция к взаимодействию государственных органов, как между собой, так и с неправительственными организациями, прослеживается при исследовании практически любого кластера в наиболее развитых странах мира.

Подобная кооперация позволяет избавиться от чрезмерной бюрократической загруженности в плане принятия решений и контроля, повысить

общую эффективность образовательной системы, особенно в финансовом плане. Также, необходимо отметить, что коллективное принятие решений различными ведомствами и организациями, как и использование программно-целевого управленческого подхода существенно снижает саму возможность конфликта интересов и административных перекосов.

В Швейцарии делают ставку на частную инициативу и на потенциал академической и фундаментальной науки. Пример такого подхода — «инкубатор» стартапов «EdTech Collider», который ставит своей целью выход на рынок инновационных образовательных технологий и захват лидирующих позиций. Понятно, что в такой образовательной конструкции отсутствует какое-либо управление «сверху». Нужно сказать, что этот «инкубатор» был сформирован на базе федеральной Политехнической школы в Лозанне (EPFL) — одного из наиболее инновационных вузов Европы.

В Канаде также весьма развит децентрализованный подход, поскольку, согласно Конституции, субъекты федерации (провинции) обладают всей полнотой власти в регулировании образовательной сферы. В результате каждая провинция обладает своей собственной автономной системой образования. При этом, единственным центральным государственным органом, осуществляющим образовательную политику и контроль, является Департамент по делам индейцев и северных территорий, занимающийся образовательной политикой лишь в отношении коренных народов (американских индейцев, эскимосов и алеутов).

Высшим общенациональным координирующим образовательным органом фактически является Совет министров образования Канады, образованный министрами образования всех провинций в 1967 г. Его основной задачей является обсуждение базовых образовательных вопросов, а также выработка путей решений актуальных проблем, конечно без посягательства на автономные права любого из членов. Крайне важное значение данный орган приобрел в сфере формирования образовательных кластеров.

В стране сформировано более 50 кластеров различной направленности и масштабов. Однако основным направлением является индустрия и высокие технологии, что обуславливает ведущую роль образовательных и научно-

исследовательских организаций. К примеру, в технологический кластер «Авиакосмос» в Монреале входит более 170 различных организаций, вся научно-техническая деятельность которых координируется Центром по промышленным технологиям в области авиации и космоса Монреальского университета. В крупнейшем металлургическом кластере страны - «Алюминиевой долине» в г. Сагений, с целью внедрения инноваций в 2004 г. был создан Центр технологической обработки алюминия, работающий на базе Университета Квебека в Шикутими.

Ключевым игроком на канадском кластерном поле в области IT- и смежных технологий является Научно-исследовательский совет, координирующий работу двух десятков институтов и лабораторий организаций высшего образования. При этом немаловажной задачей Совета является также обеспечение эффективного взаимодействия регионов, поскольку многие крупнейшие кластеры страны не замыкаются в пределах одной провинции.

Схожую с канадской моделью построения системы образования демонстрируют и США. В стране также существует крайне широкая автономия субъектов федерации (штатов) в области образовательной политики. Причем государственный орган, аналогичный министерству – Департамент образования США выполняет в основном контрольные функции над федеральными финансовыми потоками.

Подобная система регулирования отношений успешно доказывает свою эффективность, за счет концентрации профильного органа на наиболее крупных и стратегических задачах, не расплываясь на текущее повседневное управление образовательными организациями.

Особую роль в американской образовательной сфере играют также законодательные собрания федерального и местного уровней, как раз определяющие полномочия и уровень компетенции тех или органов исполнительной власти.

Последние десятилетия в США также стали периодом бурного формирования различных кластеров. При этом внутри самого же американского экспертного сообщества все еще не выработались четкие критерии кластера, что

обусловило весьма разительный разброс при подсчете. Институт региональных исследований США в настоящий момент выделяет 20 кластеров. Однако еще в 2005 г. Институтом стратегии и конкуренции при Гарвардской школе бизнеса количество кластеров определялось цифрой в 153, при этом только в Калифорнии – 17 [176]. Но большинство исследователей согласны в том, что крупнейшим кластером, как США, так и всего мира по сей день остается калифорнийская «Силиконовая долина», только по поверхностным подсчетам насчитывающая более 1 млн. работников. Данный IT-кластер объединил в себе свыше 87 тыс. компаний и около 50 научно-исследовательских центров во главе со Стэнфордским университетом. Кроме того, функционирование кластера также поддерживается около 750 инвестиционными и коммерческими банками, а также 180 венчурными фондами, что обуславливает исключительно крупную долю «Силиконовой долины» в структуре венчурных инвестиций США.

Большой интерес представляет опыт кластеризации стран Восточной и Юго-Восточной Азии. Здесь представляется возможность рассмотреть как децентрализованные модели управления кластерами (Китай, Япония), так и напротив – достаточно структурированную, унитарную кластеризацию (Республика Корея).

Разность в подходах обусловила и различный управленческий инструментарий. В ряде стран ведущую роль играют местные коммерческие организации и объединения инвесторов. В других – как кластер в целом, так и его составные элементы может получать прямую государственную поддержку, в зависимости от заинтересованности в конкретном проекте и госзаказе. Однако, неотъемлемым компонентом кластерного процесса неизменно является формирование и деятельность координирующих органов, осуществляющих общий мониторинг и оценку эффективности, поскольку плотная коммуникационная повестка и активное сетевое взаимодействие внутри кластера являются одними из ключевых приоритетов.

В Японии важнейшим элементом организации кластерного процесса является глубокая интеграция как на национальном, так и на региональном уровнях. На уровне префектур достаточно распространенными являются

профильные ассоциации и объединения по развитию региональных кластеров. Они осуществляют свою деятельность в плотной связке с центральными и региональными органами государственной власти. При этом в равной степени внимание уделяется как производственной составляющей, так и научно-технической и исследовательской. Также и соблюдается баланс в использовании государственных и частных ресурсов. Данный подход позволяет избежать перекосов, которые имеют место в некоторых западных кластерах, а также максимизировать кластерную эффективность, как, например, в фармацевтическом кластере Daegu Medical Cluster.

Постепенное развитие и распространение кластеризации обуславливает все большую вовлеченность в данный процесс организаций высшего образования, лабораторий и исследовательских центров, министерств, ведомств и организаций национального и регионального уровней, занимающихся экономикой, промышленностью, торговлей, образованием и технологиями.

Опыт Республики Корея, как уже было отмечено, примечателен централизованным кластерным подходом, хотя это отнюдь не снижает значимости частных инвесторов. Однако региональные органы власти традиционно чаще всего выступают в качестве исполнителей конкретных задач, но не организаторов процесса.

С началом XXI века кластеризация стала одним из базовых приоритетов развития индийской экономики. В стране успешно функционирует более 1200 кластеров самых различных направлений, реализуется более двух десятков целевых кластерных программ. Правительство Индии рассматривает кластеризацию не только с экономической точки зрения, но и с социальной – как инструмент снижения значительной безработицы и бедности в стране. Главной задачей на сегодня продолжает оставаться формирование как можно большего и устойчивого числа рабочих мест. Однако, вместе с этим, в последние годы также наметилась тенденция к развитию инновационных подходов к деятельности кластерных предприятий, что обуславливает все более широкую вовлеченность образовательного и научного сообщества в процесс их функционирования.

Классическими примерами наиболее развитых и многообещающих кластеров Индии являются IT-кластеры в Нью-Дели, Бангалоре, Мумбаи, а также фармацевтические и медицинские кластеры в Хайдерабад и Ахмедабаде.

В Китайской Народной Республике государство последовательно проявляет особую заинтересованность и вовлеченность в кластерные процессы. Особенностью текущего этапа китайского развития является переход от кластеров традиционно производственного типа, которые составляют кластерную основу, к инновационным кластерам. Сегодня уже можно говорить об успешности усилий китайского правительства и бизнеса, поскольку страна уже прочно занимает лидирующие места по развитию IT-продуктов, что, в свою очередь, обуславливает и бурный рост соответствующих кластеров.

Подобные примеры свидетельствуют об исключительной важности кластерной интеграции в развитии стран с переходной экономикой. Кроме того, кластеризация также способна оказать положительное влияние и на экономики развивающихся стран, обозначить перспективы, которые еще вчера казались нереалистичными

В Российской Федерации можно наблюдать именно такой переход от традиционно централизованной модели управления образованием к более регионально автономной. Данный процесс происходит достаточно неравномерно, что обуславливается, в первую очередь, экономическим развитием того или иного субъекта федерации и его возможностью не только сформировать, но и эффективно поддерживать кластерные образования.

Сегодня в России насчитывается более 60 кластеров различной направленности. Крупнейшим является Камский инновационный территориально-производственный кластер, объединяющий более 200 участников и 150 тысяч работников. Согласно исследованиям Российской кластерной обсерватории, данный кластер имеет высокий уровень организации и обладает значительным потенциалом [108]. Однако абсолютное большинство российских кластерных образований находятся еще на начальном этапе развития. К примеру, Туристский кластер Орловской области насчитывает лишь 21 участника и

обеспечивает работой всего 21 специалиста, при том, что свою деятельность кластер осуществляет с 2016 г.

Однако, как федеративное устройство, так и современные экономические потребности постепенно влияют на ускорение процессов децентрализации и перераспределения полномочий и контрольных функций, в том числе и в образовательной сфере, между государственными органами, муниципальными образованиями, бизнесом и обществом.

В этой связи опыт ведущих экономик мира в области кластеризации является исключительно значимым и ценным.

Опыт многих десятилетий показал, что кластерный подход к формированию целых отраслей экономики является залогом устойчивого и весьма быстрого развития. Создание кластерных образований существенно повышает конкурентоспособность национальной экономики, способно оказывать положительное влияние на сокращение бедности и безработицы, повышение доходов населения, а также способствовать значительным преобразованиям в сфере образования и науки. Однако залогом эффективности подобных образований является, прежде всего, тесная кооперация государства, бизнеса, науки и общества, что, на данном этапе, представляется крайне проблематичным в большинстве стран и регионов мира.

## Выводы к главе 1

В результате исследования теоретических основ и практики управления образовательным пространством сформулированы следующие выводы:

1. Управление образовательными комплексами на основе их кластеризации представляет собой разновидность социального управления, где применимы классические подходы к организации управленческой деятельности.

2. Образовательный комплекс является организацией подготовки специалиста по инновационной цепочке: образование – наука – технологии – бизнес, где каждое звено может быть представлено образовательным кластером. Следовательно, образовательный комплекс может быть сформирован из двух и более кластеров. Их количество не ограничивается.

Отношения внутри комплекса между кластерными образованиями основаны на горизонтальных и вертикальных связях, это связи между учреждениями различного уровня образования и науки, организационно связанных партнерскими отношениями с потенциальными работодателями в различных сферах деятельности. Таким образом, базисом образовательного комплекса выступает кластерная структура, а надстроечными элементами - органы власти и государственного управления, партнеры-работодатели и бизнес-структуры.

3. Образовательный кластер в авторской редакции трактуется как совокупность образовательного учреждения и потенциальных работодателей, связанных партнерскими отношениями.

4. Механизм управления образовательным комплексом представлен совокупностью способов воздействия государственных органов образования на объект управления (образовательный кластер), что позволяет рассмотреть его в контексте единого социально-экономического тренда, определяющего доминанты и закономерности развития образовательных систем.

5. Достижение количественных и качественных показателей достигается через механизм управления образовательным комплексом, который ориентирован на нормативные параметры, устанавливаемые партнерами.

6. Изучена практика формирования систем образования зарубежных стран, сгруппированных по региональному принципу, а также опыт создания инновационных промышленных, образовательных кластеров и принципов управления ими, выделены основные направления совершенствования управленческого механизма.

Основные положения первой главы опубликованы в работах автора [21; 22; 81; 85; 86; 87; 88; 89; 92].

## ГЛАВА 2. АНАЛИЗ МИРОВЫХ ТЕНДЕНЦИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И ЕГО СОСТОЯНИЕ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

### 2.1. Мировые тенденции и закономерности развития сферы образования

Эффективность управленческого процесса определяется соответствием логике реального процесса развития, оперативностью и адекватностью решаемой проблемы субъекта управления, способностью правильно оценить ситуацию и повлиять на нее. Кроме того, на управление образовательными структурами воздействуют различные факторы внешней и внутренней среды как на микро, так и на макроуровнях. Следовательно, управление можно рассматривать как совокупное управление взаимосвязанными процессами.

Давать оценку состояния образовательной сферы в Донецкой Народной Республике (ДНР) необходимо с учетом того обстоятельства, что сама республика сейчас находится в состоянии формирования, а, следовательно, формируются и все ее сферы деятельности. С одной стороны, образование ДНР унаследовало украинскую систему, одновременно пытаясь интегрироваться в российское образовательное пространство, ориентируясь на образовательные стандарты Российской Федерации (РФ). С другой стороны, выявить общие закономерности и установить основные тенденции в образовательном пространстве можно только на уровне мировой экономики или группы стран с похожими экономическими характеристиками. Поскольку финансовая система ДНР использует денежную единицу Российской Федерации (России), а ее политика направлена на консолидацию с ней, то анализировать образовательное пространство ДНР следует совместно с образовательным пространством России. Кроме того, как было сказано выше, ДНР – это бывшая часть Украины, ее образовательное пространство наследовало все признаки образовательного пространства Украины, поэтому необходимо выявление тенденций и в нем.

Вполне очевидно, что образовательное пространство стран с разным уровнем развития будет иметь существенное различие. Поэтому имеет смысл сравнение тенденций в образовательном пространстве ДНР с основными закономерностями и тенденциями в странах с более высоким уровнем доходности. Таким образом, методика исследования тенденций в образовательном пространстве ДНР предполагает выявление и сравнение их с тенденциями в образовательном пространстве России и Украины, а также сопоставление с мировыми закономерностями его развития.

Наиболее подходящим источником, где обобщены соответствующие статистические данные, является база данных Всемирного Банка. В ней основной экономической характеристикой развития, по которой группируются страны, является валовой внутренний продукт на душу населения (среднедушевой ВВП). Чтобы сравнивать страны, этот показатель рассчитывается по паритету покупательной способности (ППС) в международных долларах [174]. Международный доллар имеет такую же покупательную способность по отношению к ВВП, что и доллар США в Соединенных Штатах.

Согласно укрупненной классификации Всемирного Банка различают страны с низким, средним уровнем доходности экономики и с высокой доходностью. Критерием классификации выступает среднедушевой валовой национальный доход (ВНД). Незначительное отличие величины ВНД от ВВП позволяет использовать значение среднедушевого ВВП для группировки стран по уровню доходности.

Уровень среднедушевого ВВП стран с разным уровнем доходности резко отличается, а его прирост в странах с более высоким уровнем доходности значительно опережает увеличение среднедушевого ВВП в странах с более низким уровнем доходности (рисунок 2.1). В статистике ДНР нет данных о размере среднедушевого ВВП. Оценить его можно, учитывая финансовую систему и политику консолидации, только приблизительно, путем сравнения со среднемесячной заработной платой в России.

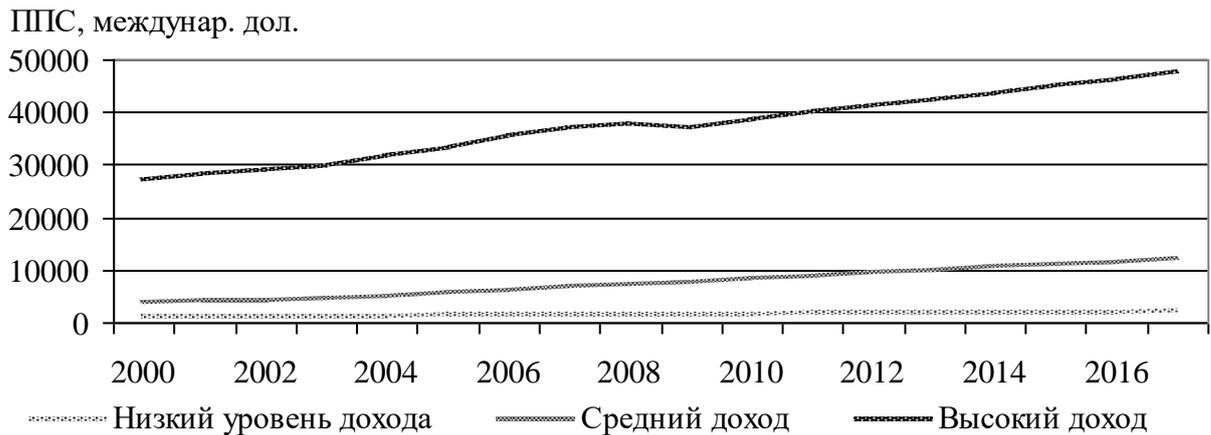


Рисунок 2.1 – Динамика среднедушевого ВВП стран с разным уровнем доходности [построено по данным [174]]

По данным Института экономических исследований в 2017 г., средняя заработная плата в ДНР составила 10130 руб. [169]. По данным Росстата, в 2017г. средний размер заработной платы в России составил 39167 тыс. руб. [142]. По данным Всемирного Банка среднедушевой ВВП России в 2017 г. по ППС составлял 25767 международных долларов [174]. Тогда в ДНР значение этого показателя ориентировочно составляет 6664 международных долларов.

Согласно классификации Всемирного Банка, уровень доходности экономики ДНР можно отнести к странам с доходностью ниже среднего уровня. Такой вывод достоверен, поскольку экономика ДНР была частично разрушена после начала военно-политического конфликта с Украиной, от которой она наследовала часть территории и экономики, а ее среднедушевой ВВП в 2017 г., по данным Всемирного Банка, составлял по ППС 8694 международных долларов. То есть к 2017 г. Украина относилась к странам со средним уровнем доходности.

Социально-экономическим макросистемам закономерен рост среднедушевого ВВП в долгосрочном периоде. Вместе с ним растет и уровень грамотности населения (рисунок 2.2). Это объективно, поскольку одним из значимых количественных факторов экономического роста являются люди, занятые экономической деятельностью, а качественных факторов – научно-технический прогресс (НТП), зависящий от их уровня образования.

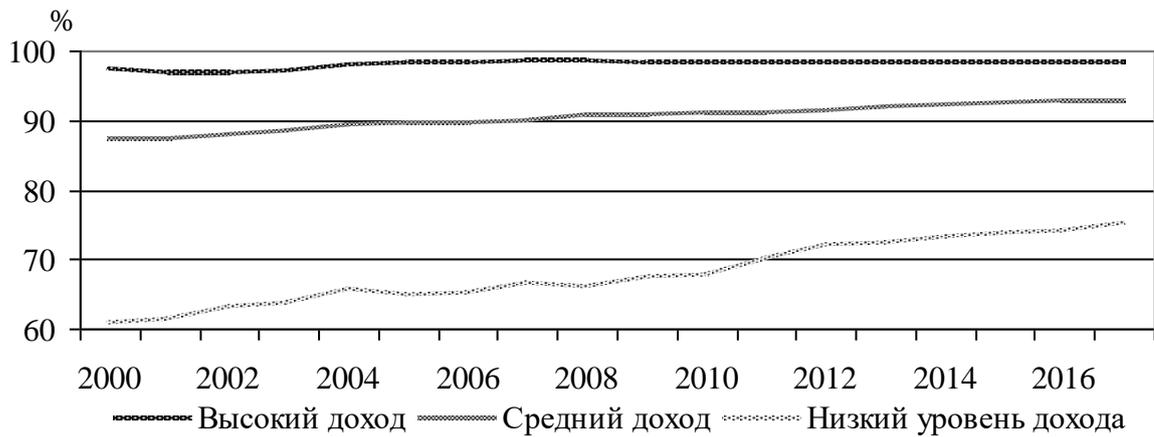


Рисунок 2.2 – Уровень грамотности населения в странах с разным уровнем доходности [построено по данным [174]]

В странах с высокой доходностью уровень грамотности близок к 100%. В странах с низкой доходностью темпы роста уровня грамотности выше, чем в странах со средним доходом.

Между уровнем грамотности и среднедушевым ВВП существует достаточно тесная корреляционная связь.

В странах с высокой доходностью – 0,77, со средней доходностью – 0,97, а с низкой доходностью – 0,98. То есть изначально уровень грамотности способствует экономическому росту, а затем этот рост поддерживает.

Уровень грамотности, который соответствует уровню начального образования, необходим для получения дальнейшего образования. Уровень грамотности взрослого населения - это процент людей в возрасте от 15 лет и старше, которые могут читать и писать с пониманием краткого простого высказывания в своей повседневной жизни.

Оно (образование) укрупнено до следующих групп: среднее образование и высшее образование.

В мире число поступивших в соответствующие образовательные учреждения растет (рисунок 2.3). Это характерно для всех стран с разным уровнем доходности.

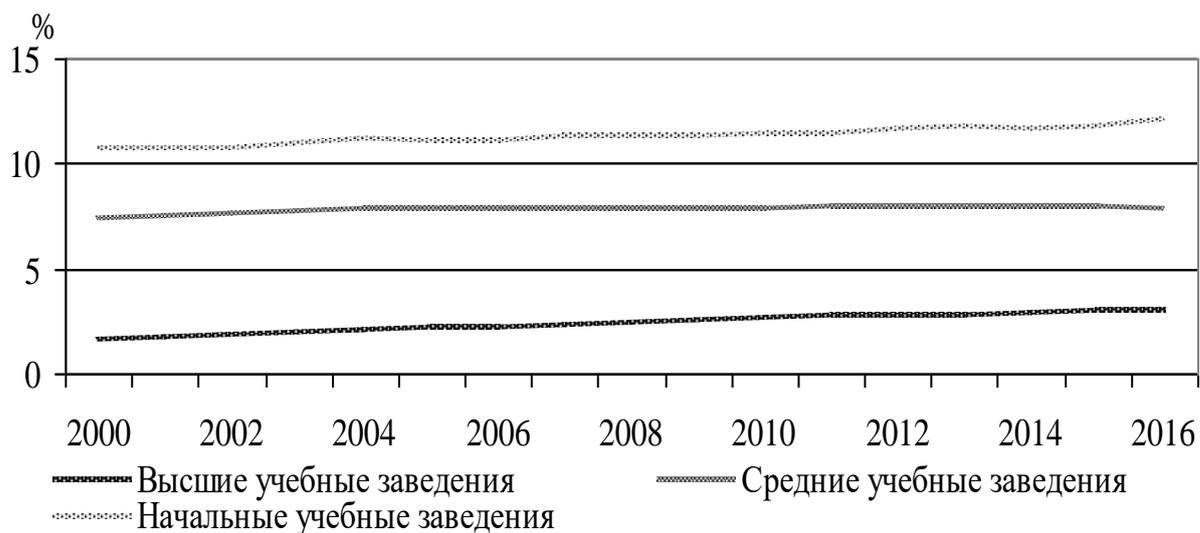


Рисунок 2.3 – Динамика удельного веса поступивших в образовательные учреждения в общем количестве населения мира [построено по данным [174]]

На уровне закономерности количество поступивших в разные образовательные учреждения тесно связано с доходностью экономики и между собой, что вполне логично объясняется преемственностью образования (таблица 2.1).

Таблица 2.1 – Коэффициент корреляции между среднедушевым ВВП и количеством поступивших в образовательные учреждения [мировые значения]

Показатель (учебные учреждения)	Среднедушевой ВВП	Высшие	Средние	Начальные
Среднедушевой ВВП	1			
Высшие	0,994	1		
Средние	0,989	0,995	1	
Начальные	0,979	0,973	0,977	1

В России (таблица 2.2) и Украине (таблица 2.3) тесная прямо пропорциональная связь существует только между поступившими в начальные и средние образовательные учреждения. Причем, несмотря на рост доходности, количество поступивших в начальные и средние образовательные учреждения снижается (отрицательное значение коэффициента корреляции).

Таблица 2.2 – Коэффициент корреляции между среднедушевым ВВП и количеством поступивших в образовательные учреждения в России

Показатель (учебные учреждения)	Среднедушевой ВВП	Высшие	Средние	Начальные
Среднедушевой ВВП	1			
Высшие	0,298	1		
Средние	-0,824	-0,614	1	
Начальные	-0,417	-0,978	0,753	1

Таблица 2.3 – Коэффициент корреляции между среднедушевым ВВП и количеством поступивших в образовательные учреждения в Украине

Показатель (учебные учреждения)	Среднедушевой ВВП	Высшие	Средние	Начальные
Среднедушевой ВВП	1			
Высшие	0,179	1		
Средние	-0,930	0,108	1	
Начальные	-0,909	-0,250	0,890	1

Структура поступивших в образовательные учреждения наиболее соответствует группе стран с высокой доходностью (рисунок 2.4), но Россия относится к странам с доходом выше среднего, а Украина – со средним доходом.

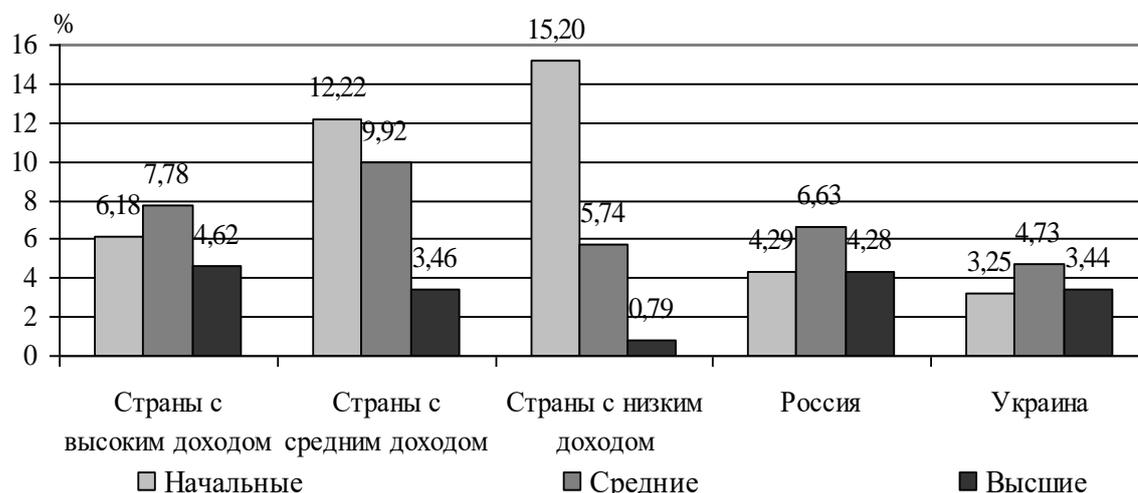


Рисунок 2.4 – Удельный вес поступивших в образовательные учреждения в общей численности населения [построено по данным [174]]

По мере роста доходности экономики существует тенденция к повышению удельного веса учеников профессионального обучения в общем количестве учеников в средних образовательных учреждениях (рисунок 2.5).

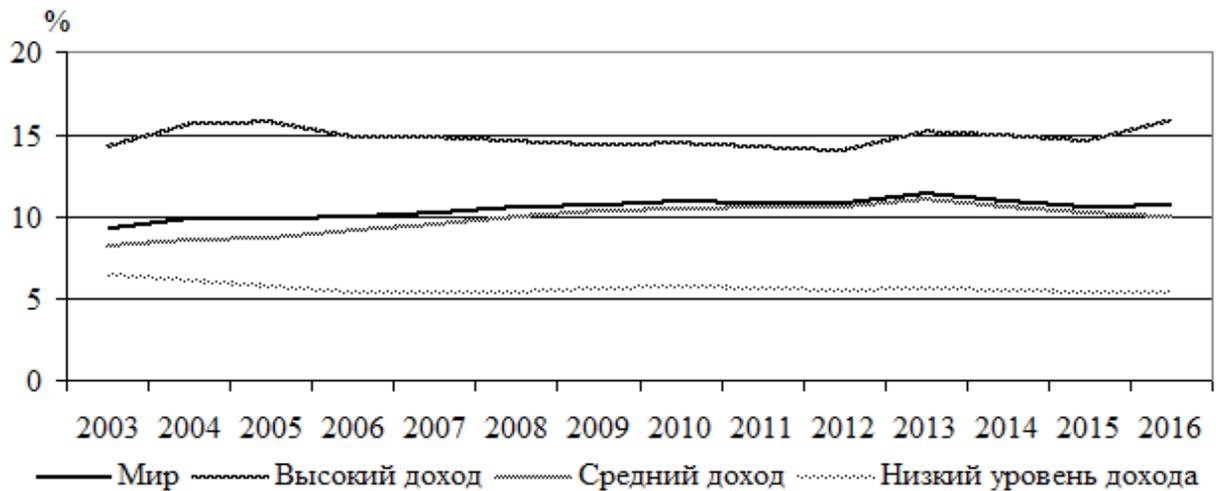


Рисунок 2.5 – Удельный вес учеников профессионального обучения в общем количестве учеников в средних образовательных учреждениях

В России и Украине - наоборот, тенденция противоположная (рисунок 2.6).

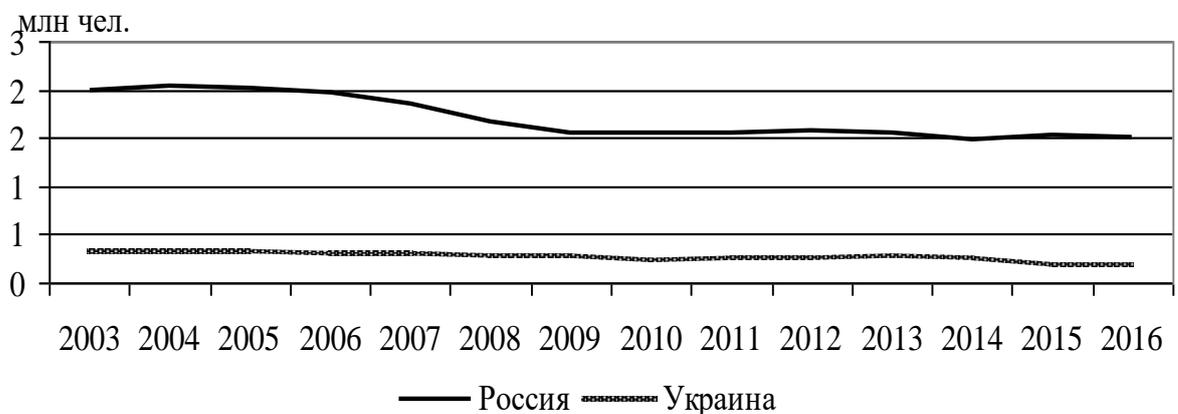


Рисунок 2.6 – Количество учеников профессионального обучения в средних образовательных учреждениях России и Украины [построено по данным [174]]

В 2015-2017 гг. количество обучающихся в средних профессиональных и общеобразовательных учреждениях ДНР почти не изменялось, а в высших - значительно увеличивалось (таблица 2.4).

Таблица 2.4 – Количество обучающихся в средних и высших образовательных учреждениях ДНР, чел. [составлено по данным Приложения Б, п.13-16]

Образовательное учреждение / годы	2015	2016	2017
Среднее общеобразовательное	14068	13622	14487
Среднее профессиональное	33442	30705	29611
Высшее	35349	43086	47348

Причем их удельный вес в общей численности населения выше, чем обучающихся в средних профессиональных и общеобразовательных учреждениях вместе взятых (рисунок 2.7).

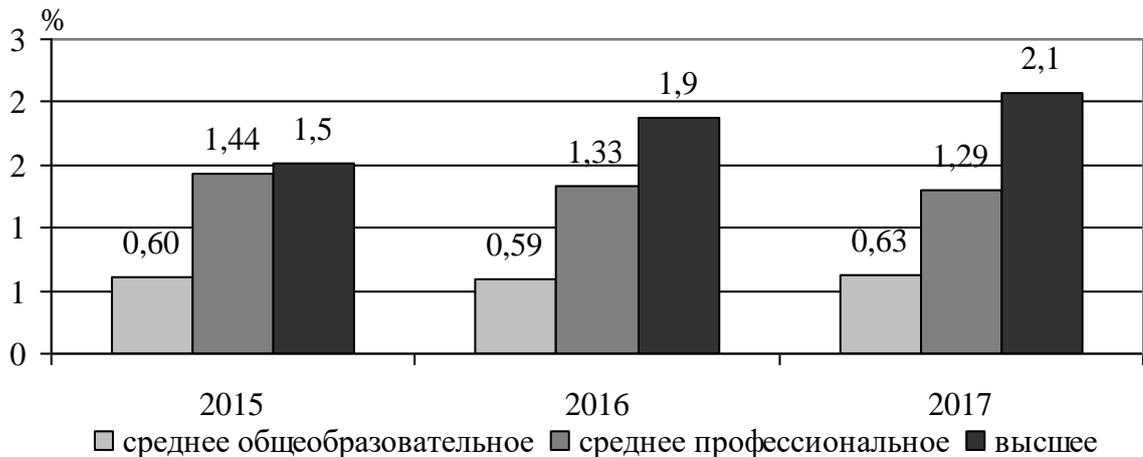


Рисунок 2.7 – Удельный вес обучающихся в образовательных учреждениях в общей численности населения ДНР [построено по данным [26; 169]]

В мире существует тенденция к снижению количества учеников на одного учителя. Наиболее высокие темпы снижения в начальных образовательных учреждениях (рисунок 2.8).

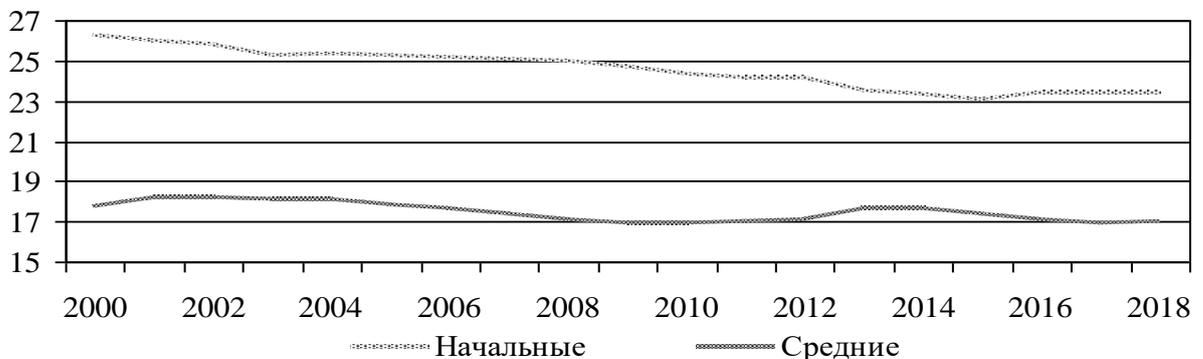


Рисунок 2.8 – Соотношение учеников и учителей в образовательных учреждениях мира [построено по данным [174]]

Это снижение происходит по мере роста доходности страны, но в Украине соотношение учеников и учителей в начальных и средних образовательных учреждениях даже ниже, чем в странах с высоким доходом, а в России приблизительно соответствует странам с доходом выше среднего (таблица 2.5). То есть в Украине существует диспропорция между уровнем экономического развития и соотношением учеников и учителей в начальных и средних образовательных учреждениях.

Таблица 2.5 – Соотношение ученик-учитель в образовательных учреждениях в 2017 г.

Группа стран (страна)/ уровень образования	Начальное	Среднее
Низкий доход	39	22
Доход ниже среднего	29	23
Выше среднего дохода	19	14
Высокий доход	14	13
Россия	21	15
Украина	13	7

Статистических данных о соотношении обучающихся и преподавателей в высших образовательных учреждениях не много, но анализируя тенденции и величину имеющихся соотношений можно предположить, что она ниже, а динамика снижения меньше, чем в средних образовательных учреждениях. В России два периода роста и спада, но начиная с 2012 г. это соотношение снижается (рисунок 2.9).



Рисунок 2.9 – Соотношение обучающихся и преподавателей в высших образовательных учреждениях России и Украины [построено по данным [174]]

В Украине это соотношение росло до 2007 г., а затем начало снижаться. Данных, позволяющих рассчитать это соотношение в ДНР, нет. Но учитывая его динамику в Украине, можно утверждать, что такая тенденция существует и в ДНР. Учитывая диспропорции в соотношении учеников и учителей в начальных и средних образовательных учреждениях можно утверждать, что она существует и в высших учебных образовательных учреждениях Украины. Очевидно, такие диспропорции также существуют и в образовательном пространстве ДНР.

Данных о структуре обучающихся по направлениям высших образовательных учреждений мало, но если сравнить Украину и Германию, как страну с высоким уровнем доходности, то очевидно, что предпочтения в них отличаются. В Германии снизился спрос на гуманитарные науки, здравоохранение и социальное обеспечение, а в Украине он вырос (рисунок 2.10).

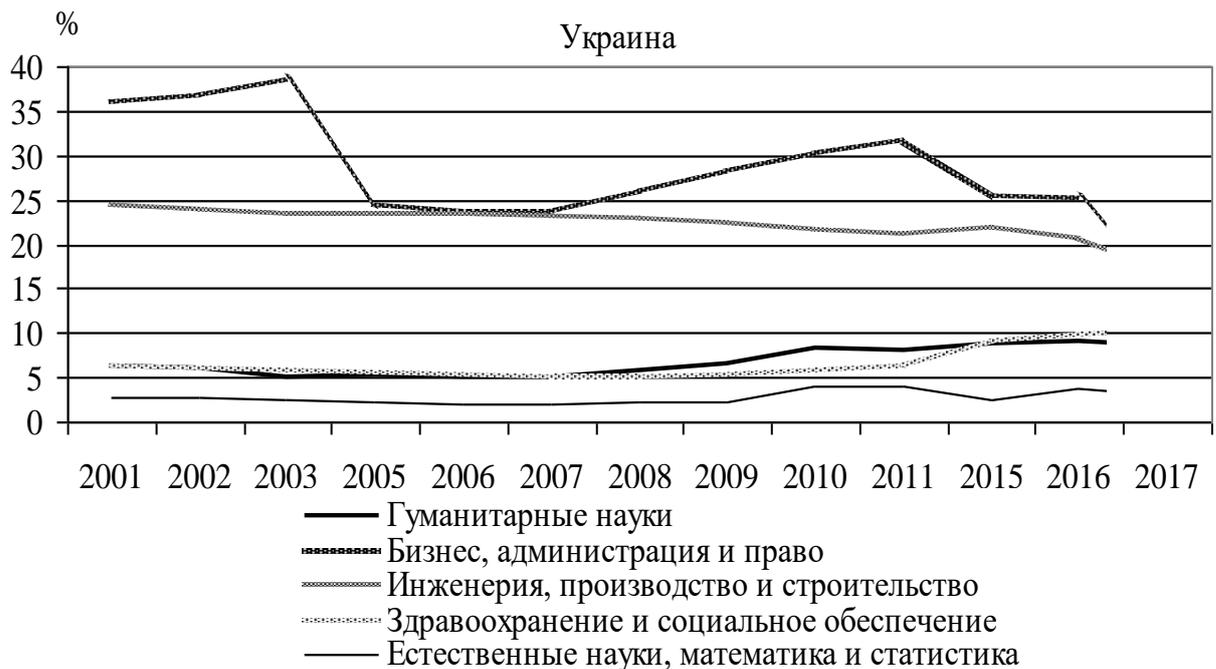


Рисунок 2.10 – Структура обучающихся по направлениям подготовки в Украине [построено по данным [174]]

Кроме того, в Германии спрос на естественные науки, математику и статистику более чем в 2,5 раза выше (рисунок 2.11).

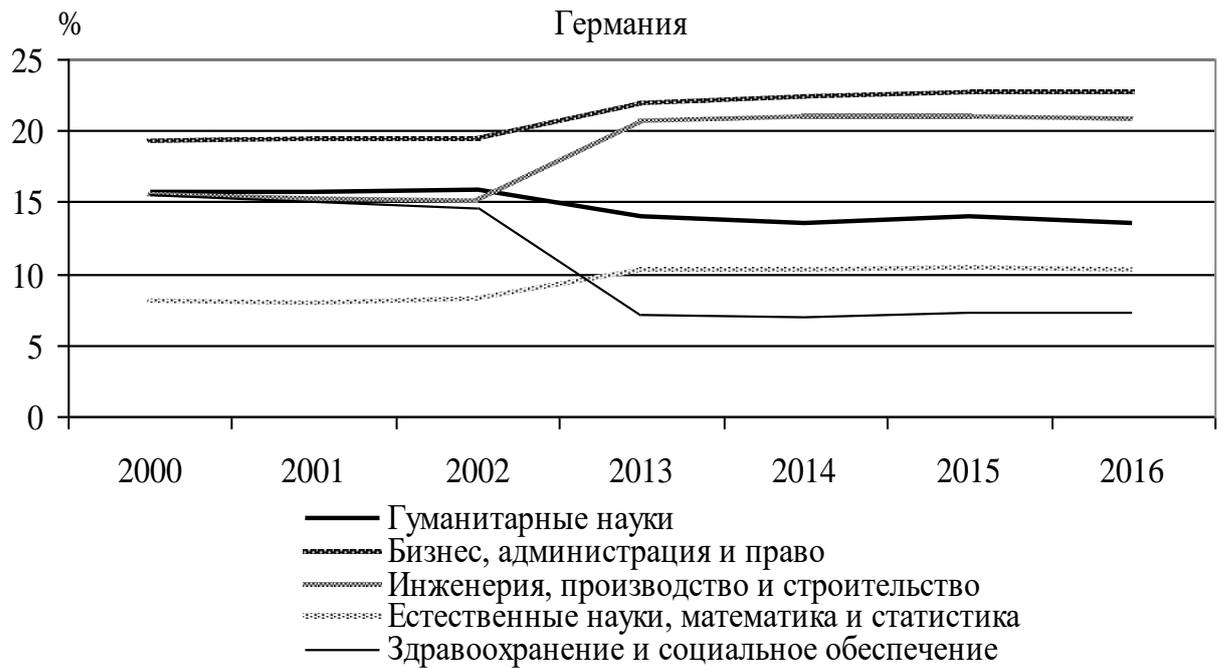


Рисунок 2.11 – Структура обучающихся по направлениям подготовки в Германии [построено по данным [174]]

По результатам вступительной кампании в ДНР наиболее востребованными в 2017 г. были специальности по таким направлениям подготовки, как «Экономика и управление» – 25% от общего количества студентов, «Юриспруденция» – 20,2%, «Клиническая медицина» – 6,5%, «Техника и технологии строительства» – 5,9%, «Информатика и вычислительная техника» – 3,2% [Приложение Б, п.16; 169, с. 109].

В мире по мере увеличения доходности существует тенденция к росту обучающихся в частных начальных (рисунок 2.12) и частных средних (рисунок 2.13) образовательных учреждениях. Тем не менее, их удельный вес в странах с высоким доходом сопоставим со странами с низким доходом и гораздо ниже, в странах с низким доходом населения и развитой системой образования в странах с высоким доходом и подтверждается соответствующими показателями России (рисунок 2.14) и Украины (рисунок 2.15) средним доходом. Это объясняется невысоким платежеспособным спросом. В ДНР преимущественно

государственное финансирование начального и среднего образования, что не противоречит мировым закономерностям.



Рисунок 2.12 – Удельный вес поступивших в частные начальные образовательные учреждения в общей численности поступивших в образовательные учреждения в мире [построено по данным [174]]



Рисунок 2.13 – Удельный вес поступивших в частные средние образовательные учреждения в общей численности поступивших в образовательные учреждения в мире [построено по данным [174]]



Рисунок 2.14 – Удельный вес поступивших в частные начальные образовательные учреждения в общей численности поступивших в образовательные учреждения России и Украины [построено по данным [174]]



Рисунок 2.15 – Удельный вес поступивших в частные средние образовательные учреждения в общей численности поступивших в образовательные учреждения России и Украины [построено по данным [174]]

Что касается высшего образования, то данных в статистике Мирового Банка и национальных статистиках России, Украины и ДНР о численности обучающихся в частных образовательных учреждениях высшего образования нет. В статистике Мирового Банка есть только данные о размере финансирования системы образования из государственного бюджета, оцениваемого в процентах от ВВП (таблица 2.6).

Таблица 2.6 – Доходность стран мира и государственные расходы на образование в 2017 г. [составлено по данным [174; Приложение В, табл. В.1]]

Группа стран (страна)	Среднедушевой ВВП, ППС междунар. долл.	Государственные расходы на образование	
		% от ВВП	на душу населения междунар. долл.
Мир	17136,6	4,8	822,56
Низкий уровень дохода	2159,3	3,5	75,57
Доход ниже среднего	7150,8	3,8	271,73
Выше среднего дохода	17908,3	4,3	770,06
Высокий доход	48890,9	5,2	2542,33
Россия	25766,9	3,8	979,14
Украина	8693,7	5,0	434,68

По мере роста доходности страны государственные расходы на образование увеличиваются. В 2017 году в России и Украине государственные расходы приблизительно соответствовали уровню их доходности.

Таким образом, в ДНР, как и в России и Украине, существуют диспропорции между уровнем развития экономики и количеством обучающихся в образовательных учреждениях разного образовательного уровня. Это требует анализа состояния системы образования в Донецкой Народной Республике и исследования предпочтений среди молодежи на образовательные услуги в ДНР.

## 2.2. Состояние и особенности системы образования в Донецкой Народной Республике

Эффективность работы системы образования представляет результат эффективной работы составляющих ее элементов – образовательных учреждений, учебно-методических комплексов, инфраструктурных подразделений и пр. Необходимость их развития и совершенствования не вызывает сомнения, но возникает задача результативного управления всей этой системой.

Управление образовательной структурой означает воздействие управляющим органом с целью доведения ее до требуемого поведения, т.е. до состояния, максимально удовлетворяющего потребностям общества и экономического развития страны.

Система образования и науки ДНР управляется государством и состоит из органа управления образованием (Министерство образования и науки), инфраструктурных подразделений и образовательных систем. Образовательные системы представлены совокупностью образовательных учреждений, реализующих образовательные программы.

Следовательно, для системы образования управляющим органом являются государство и общество, для образовательной системы – органы управления образованием (министерство, городские, районные ведомства), для образовательного учреждения – руководитель.

В соответствии с существующей структурой исполнительной власти можно выделить уровни образовательных систем:

- республиканский;
- муниципальный;
- территориальный;
- уровень образовательного учреждения.

Закон ДНР «Об образовании» регламентирует функции, лежащие в ведении органов управления образованием, органов местного самоуправления и образовательного учреждения. В случае, если образовательные учреждения объединяются в комплексы, как правило, по территориальному признаку, то они представляют собой образовательные комплексы, реализующие взаимосвязанные образовательные программы различных уровней, демонстрируя более высокую степень организационной и ресурсной интеграции.

Деятельность органов управления образованием направлена на обеспечение программ развития образования, государственных образовательных стандартов и функционирование системы образования на уровне государственных нормативов.

Государственные органы управления определяют общие правовые нормы функционирования системы и основные ориентиры государственной политики. Образовательная система уникальна, ее специфические свойства и особенности необходимо учитывать при управлении ею.

Меж тем, для разработки эффективных механизмов управления образовательным пространством необходимо использование результатов систематического мониторинга рынка образовательных услуг как в целом, так и в разрезе множества критериев: видов образовательных организаций, их структурности, образовательных уровней и соответствующих им программ, кадрового, финансового, материального обеспечения, динамики контингента обучающихся и т.д.

На начальном этапе анализа функционирования системы управления образовательным пространством необходимы данные, основанные на традиционной количественной оценке. Представим структуру системы образования и науки ДНР на рисунке 2.16.

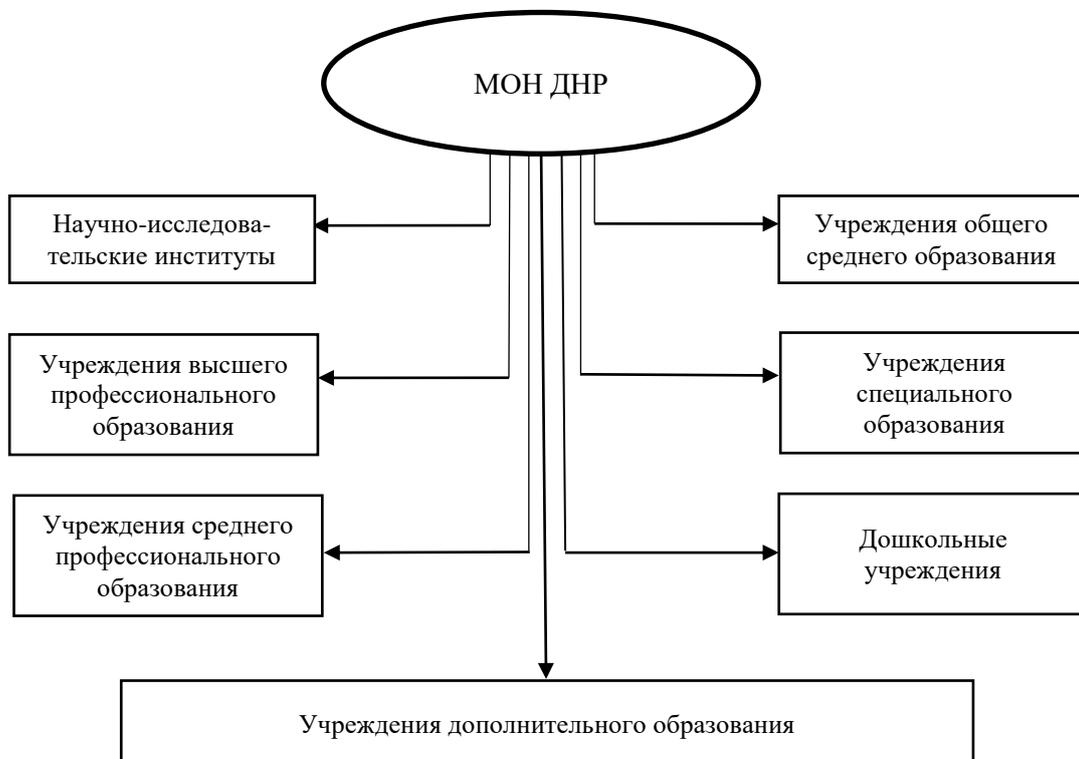


Рисунок 2.16 – Структура системы образования и науки ДНР [составлено по данным Приложения Б, п.13]

Исходя из полномочий Министерства образования и науки (МОН) в целях формирования единой государственной политики в сфере образования и науки, МОН ДНР обеспечивает максимальную открытость деятельности, но при этом строго регламентирует работу подведомственных организаций в законодательном поле.

Одним из механизмов, направленных на координацию работы в законодательном поле, является лицензирование и аккредитация подведомственных организаций.

Количество организаций и учреждений, восстановленных в 2014 году и имеющих право осуществлять образовательную деятельность, представлено в таблице 2.7.

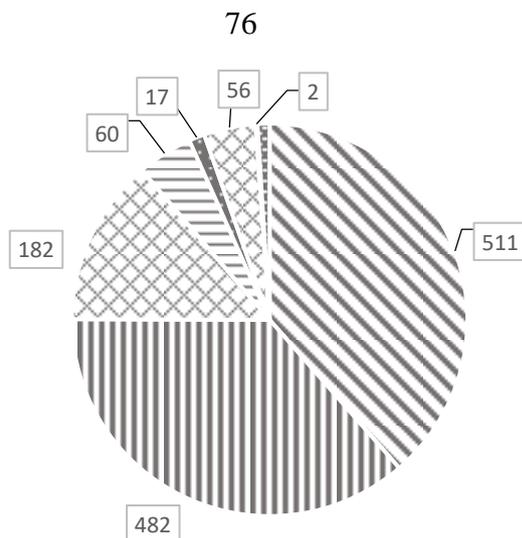
Таблица 2.7 – Учреждения и организации, получившие право осуществлять образовательную деятельность [составлено по данным Приложения Б, п.13]

Вид организации (учреждения)	Январь 2015 г., ед.	Контингент, чел.
Дошкольные учреждения	482	48302
Школы, лицеи, гимназии, вечерние школы, школы-интернаты	511	
Профессионально-технические училища, профессиональные лицеи	60	29140
Техникумы, колледжи	56	17009
Университеты, академии, институты (в том числе):	17	<u>67272</u>
- бакалавриат		30986
- специалитет		26375
- магистратура		9911
Институты дополнительного образования	2	
Организации дополнительного образования	182	
Организации профессионального обучения	13	

Деятельность сектора лицензирования и государственной аккредитации МОН ДНР в 2015 году определялась следующими целями:

- определение количества, статуса, видов образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории ДНР;

- осуществление подготовительного этапа для начала проведения в 2016 году лицензирования и аккредитации образовательных организаций (рисунок 2.17).



482 - Дошкольные учреждения

60 - Профессионально - технические училища

17 - ВУЗы

511 - Школы

56 - Техникумы

2 - Институты дополнительного образования

Рисунок 2.17 – Образовательные учреждения, получившие право на профессиональную деятельность [построено по данным Приложения Б, п.13]

Достижение целей решалось путем реализации таких задач, как:

- инвентаризация образовательных организаций Донецкой Народной Республики через выдачу разрешений на осуществление образовательной деятельности в 2015- 2016 учебном году;

- создание реестра, содержащего сведения о лицензированных образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Донецкой Народной Республики;

- анализ лицензионного объема направлений, специальностей, профессий среднего профессионального и высшего профессионального образования;

- разработка нормативно-правовых документов по вопросам лицензирования и государственной аккредитации образовательных программ;

- подготовка экспертов для осуществления лицензионной и аккредитационной экспертизы по общеобразовательным программам и программам профессионального образования.

К концу 2015 года в Донецкой Народной Республике уже 543 учреждения реализовывали образовательные программы дошкольного образования, в том числе 468 в городах, 75 – в сельской местности. Из них (рисунок 2.18):

- 525 дошкольных образовательных учреждений;
- 9 общеобразовательных организаций,
- 8 учебно-воспитательных комплексов;
- 1 детский дом.

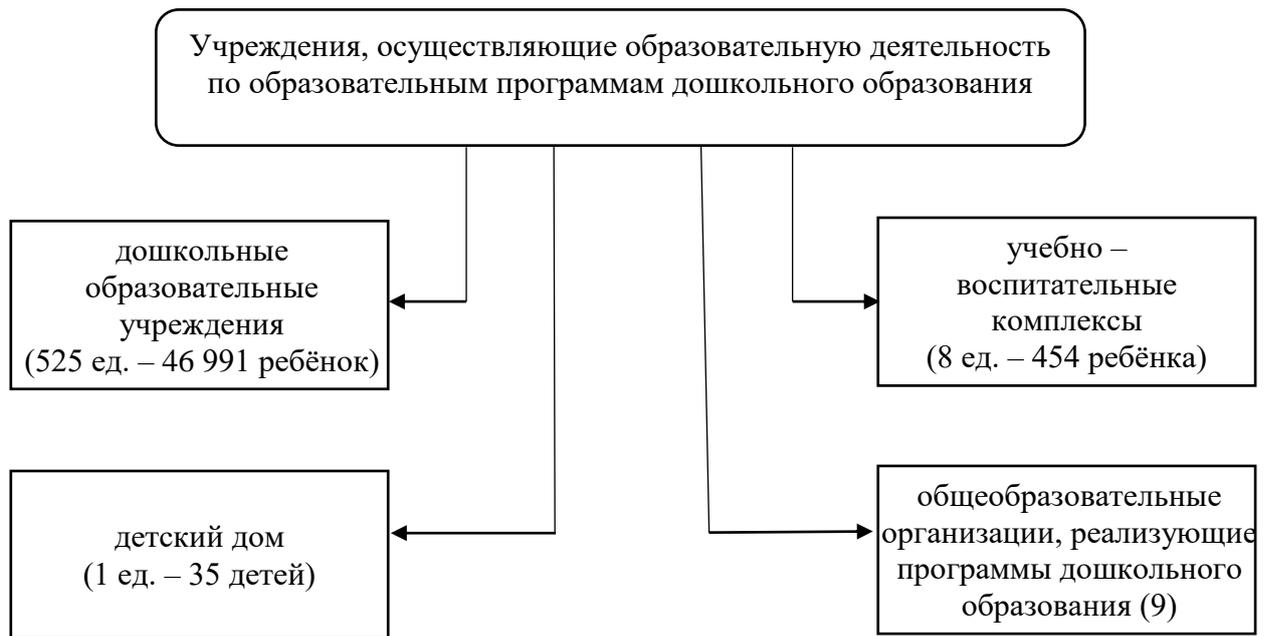


Рисунок 2.18 – Структура дошкольного образования ДНР [составлено по данным Приложения Б, п.13]

Все образовательные учреждения относятся к муниципальной форме собственности городских, сельских администраций, детский дом – к республиканской собственности. Наполняемость дошкольных образовательных учреждений составила 83,2%. Потребности населения в получении детьми дошкольного образования удовлетворены были полностью.

В 2015-2016 учебном году осуществлен переход общеобразовательных организаций Донецкой Народной Республики на новые Государственные образовательные стандарты (ГОС), концептуальными ориентирами в которых стали компетентностно-ориентированный, личностно-ориентированный,

системно-деятельностный и метапредметный подходы. Все стандарты разработаны на основе интегрировано-моделирующего подхода, с учетом основных задач и положений Закона Донецкой Народной Республики «Об образовании», потребностей республики в образовательных услугах (рисунок 2.19).

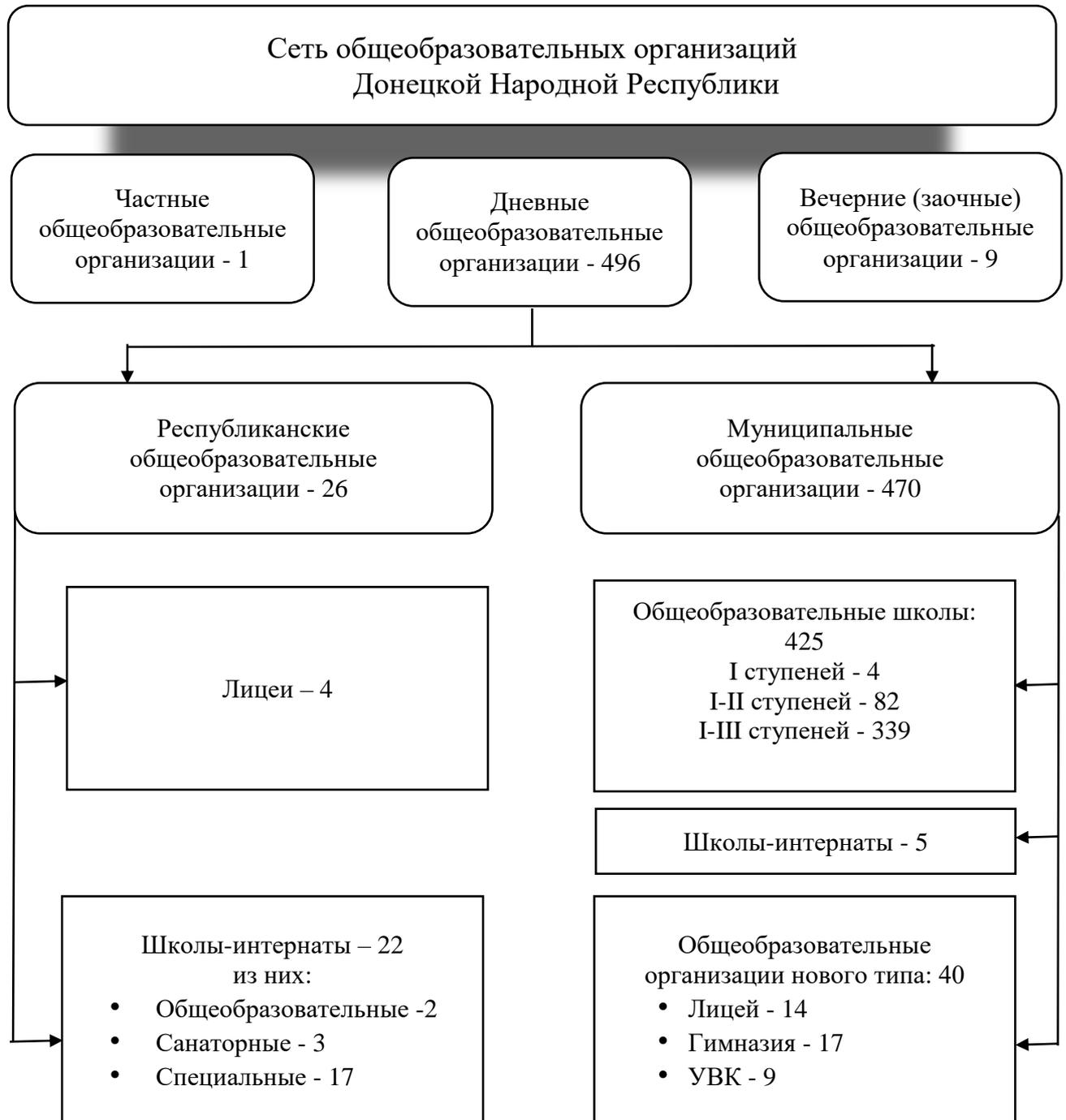


Рисунок 2.19 – Сеть общеобразовательных организаций ДНР [составлено по данным Приложения Б, п.13]

Для того чтобы осуществить переход на новые образовательные стандарты максимально комфортно, быстро и эффективно, разработан соответствующий алгоритм и дорожные карты перехода для всех категорий педагогических и управленческих кадров.

При планировании работы использован роудмаппинг - метод планирования, прогнозирования и управления деятельностью, основой которого являются инновации, внедрение, апробация новых технологий, метод предусматривает построение «дорожных карт». В основу дорожных карт положен проектно-технологический тип управления процессом перехода на ГОСы, который включает 6 основных этапов: организационно-подготовительный, информационно-аналитический, моделирования и планирования, внедренческий, демонстрационно-оценочный, коррекционно-рефлексивный.

Система подготовки управленческих и педагогических кадров должна включать следующие шаги:

- выявление образовательных запросов муниципальной системы и образовательных организаций, формирование заказов на подготовку кадров;
- научно-методическое сопровождение процесса перехода на новые стандарты;
- ориентация в информационных и образовательных ресурсах системы подготовки кадров;
- осуществление информационной и психологической поддержки управленческих и педагогических кадров;
- организация самостоятельной работы в межкурсовой период, организация работы площадок по обмену опытом.

Данные модели и алгоритмы позволили сделать акцент не только на мероприятиях, но и спрогнозировать конечный результат деятельности по переходу на новые образовательные стандарты. Для реализации функции контроля была создана модель мониторинга введения стандартов, где определены вид контроля, цели, объекты контроля, методы сбора информации и периодичность, что даёт возможность удерживать процесс реализации проекта, своевременно вносить коррективы.

Основная цель среднего профессионального образования (СПО) – подготовка специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих, служащих, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования на базе основного общего, среднего общего образования.

Система среднего профессионального образования на 01.01.2016 года насчитывала 112 образовательных учреждений и 1 авиационно-спортивный клуб (г. Енакиево), которые расположены в городах и районах Донецкой Народной Республики (рисунок 2.20).

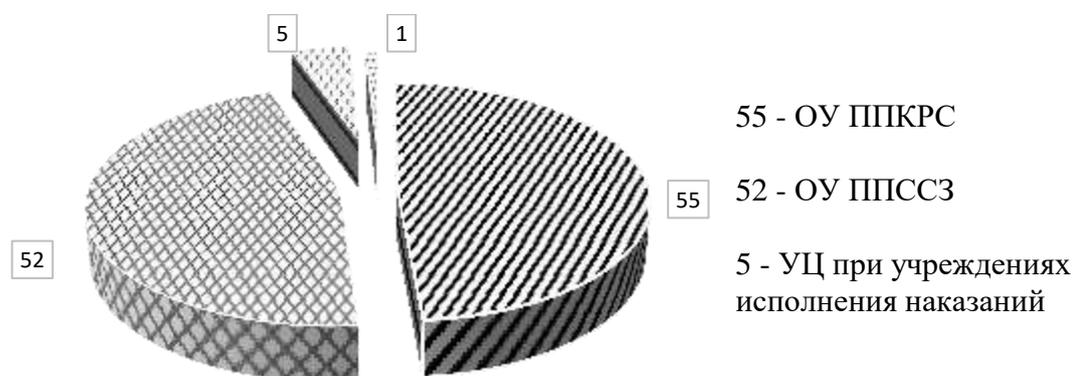


Рисунок 2.20 – Образовательные организации СПО [построено по данным Приложения Б, п.14]

В сферу управления МОН на указанный период входило 55 образовательных учреждений, которые осуществляли образовательную деятельность по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих (ОУ ППКРС), 52 образовательных учреждения, которые осуществляли образовательную деятельность по программам подготовки специалистов среднего звена (ОУ ППССЗ), 5 учебных центров при учреждениях исполнения наказания и 1 авиационно-спортивный клуб.

На сегодняшний день образовательные организации СПО осуществляют подготовку по 55 профессиям и 85 специальностям для отраслей экономики Республики. Образовательные учреждения СПО на начало 2017 года представляли:

- двойного подчинения – 9, из них:

Министерству культуры – 4,

Министерству здравоохранения – 4,

Министерству молодёжи, спорта и туризма – 1;

- являлись структурными подразделениями образовательных учреждений высшего профессионального образования – 12, из них:

Донецкого национального университета – 2,

Донецкого национального технического университета – 4,

Донецкого национального университета экономики и торговли имени М. Туган-Барановского – 4,

Донецкой академии управления и государственной службы при Главе ДНР – 2,

- частные – 4.

Схематично это выглядело следующим образом (рисунок 2.21).



Рисунок 2.21 – Подчиненность образовательных организаций СПО ДНР [составлено по данным Приложения Б, п.15]

Для общественного питания и торговли готовили рабочие кадры и специалистов среднего звена в 10 образовательных учреждениях,

для промышленности (по отдельным направлениям – горная и химическая промышленность, машиностроение, швейное производство, радиоэлектроника и других) – в 39,

для транспорта (авто, ж/д) – в 9,

для строительной отрасли - в 20,

для сельского хозяйства – в 3,

для сферы обслуживания – в 31, в том числе 3 – для сферы образования, 4 – для медицинской сферы и 4 – для сферы культуры и искусств (рисунок 2.22).

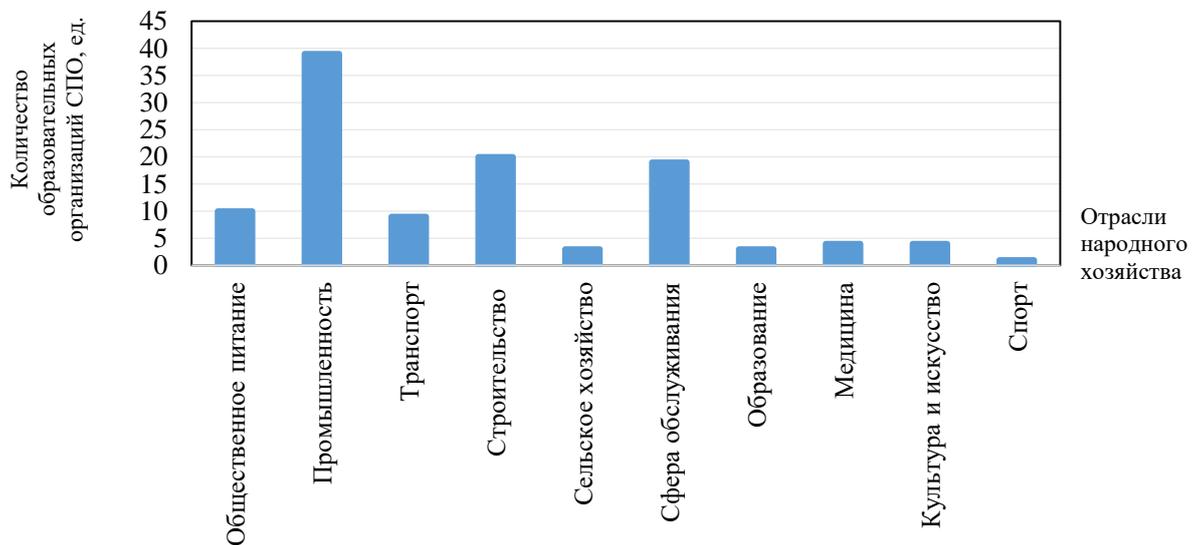


Рисунок 2.22 – Количество образовательных организаций СПО по основным отраслям народного хозяйства [построено по данным Приложения Б, п.15]

Развитие системы высшего профессионального образования (ВПО) началось с процедуры перерегистрации высших учебных заведений на территории ДНР. По состоянию на октябрь 2014 года на территории ДНР были открыты Советом Министров 18 образовательных организаций высшего профессионального образования (ВПО), в том числе 15 государственной и 3 частной формы собственности.

В 2015 году были созданы новые образовательные организации ВПО:

- Донбасская юридическая академия;
- Донецкая академия внутренних дел;
- Донецкое высшее общевойсковое командное училище Вооруженных Сил Донецкой Народной Республики;
- Донецкий государственный институт городского хозяйства.

Была организована работа по выдаче 8062 дипломов зимнего и летнего выпуска 2014-2015 учебного года, в том числе дипломов зимнего выпуска – 1118, летнего – 6944.

По результатам вступительной кампании 2016 года наименее востребованные специальности: филология, математика, автомобильное хозяйство, радиофизика, металлургия, горное дело, системная инженерия. В то же время востребованными по-прежнему оставались юриспруденция, медицина, экономика.

На начало 2016 года в ведении Министерства образования и науки находились научные учреждения, представленные академическими и отраслевыми НИИ и ПКИ (рисунок 2.23).

Военные действия 2014 года повлияли на количественный состав научно-педагогических кадров. Так, на начало 2016 года в образовательных организациях высшего образования, дополнительного профессионального образования, научно-исследовательских, инженерно-исследовательских и проектно-конструкторских научных организациях работало 395 докторов наук, 1951 кандидат наук, 325 профессоров, 1396 доцентов и старших научных сотрудников.

В целом удалось сохранить коллективы подведомственных научных учреждений. Общее количество их сотрудников составило 1655 чел., что соответствовало примерно 60% от штатной численности этих же институтов в 2010 году. Средний возраст сотрудников научных учреждений составил 54 года (рисунок 2.24).

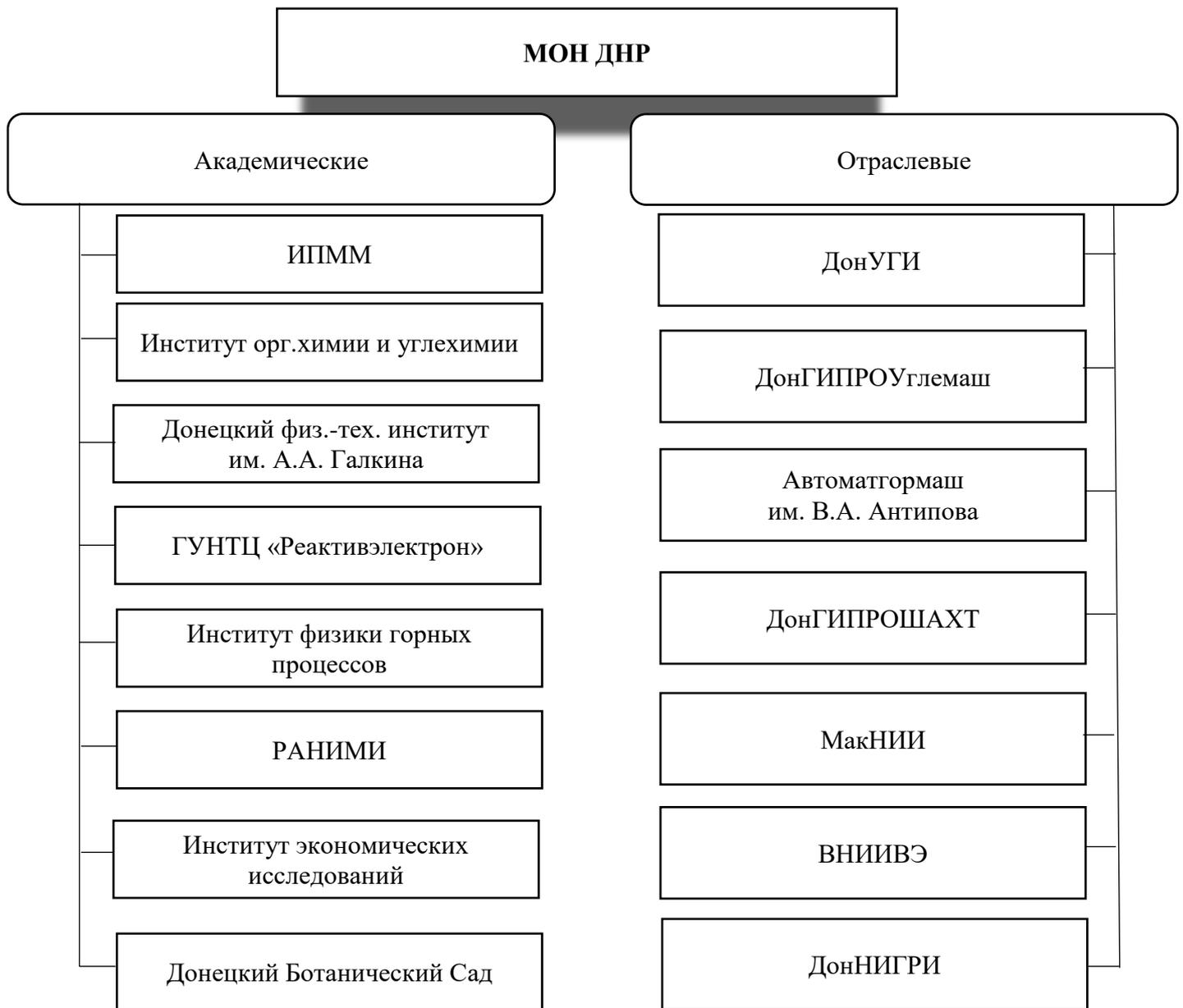


Рисунок 2.23 – Научно-исследовательские и проектно-конструкторские институты, находящиеся в структуре МОН ДНР [составлено по данным Приложения Б, п.13-14]

В конце 2015 года был создан Совет по науке для управления научной и научно-технической деятельностью Донецкой Народной Республики. Главной целью создания и функционирования Совета стало повышение эффективности научной, научно-технической и инновационной деятельности в Республике, в том числе обсуждение государственных программ в сфере науки, тематики научных исследований и экспертизы нормативно-правовых актов в сфере науки, инновационной деятельности, интеллектуальной собственности.

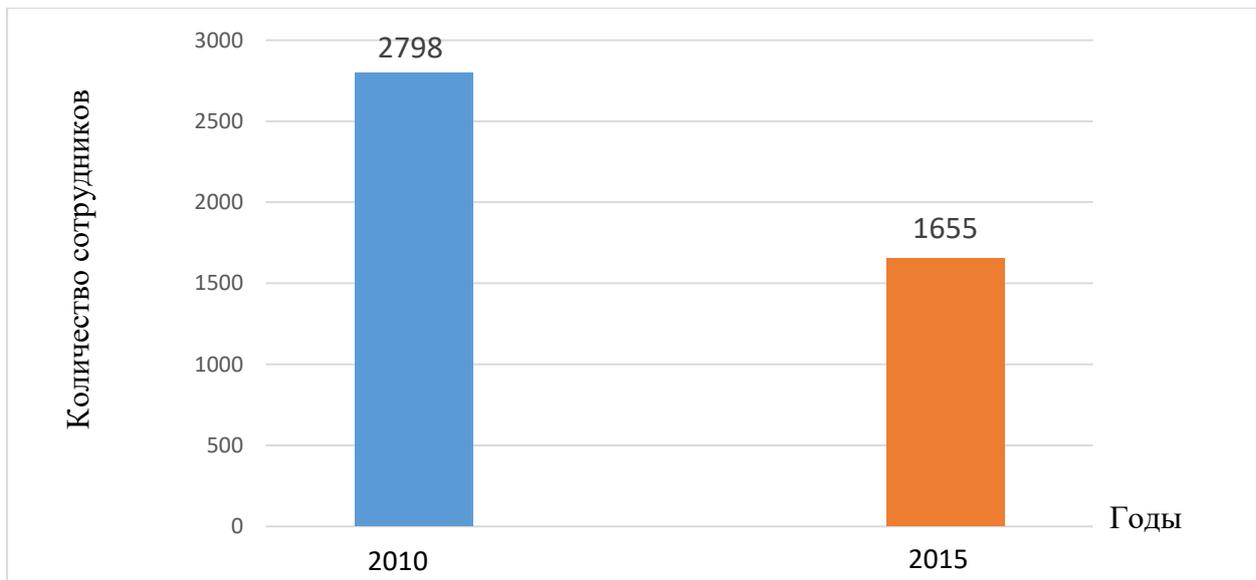


Рисунок 2.24 – Сравнительные показатели численности персонала НИИ 2010/2015 гг. [построено по данным Приложения Б, п.13]

Военные события в Донбассе повлияли и на имеющуюся практику экспорта образовательных услуг, обмена студентами, учеными, профессорско-преподавательским составом между ВУЗами, а также стажировку преподавателей в других учебных заведениях. Образовательные организации при поддержке Министерства образования и науки ДНР в 2015 году участвовали в грантовых программах, организованных различными фондами (рисунок 2.25).

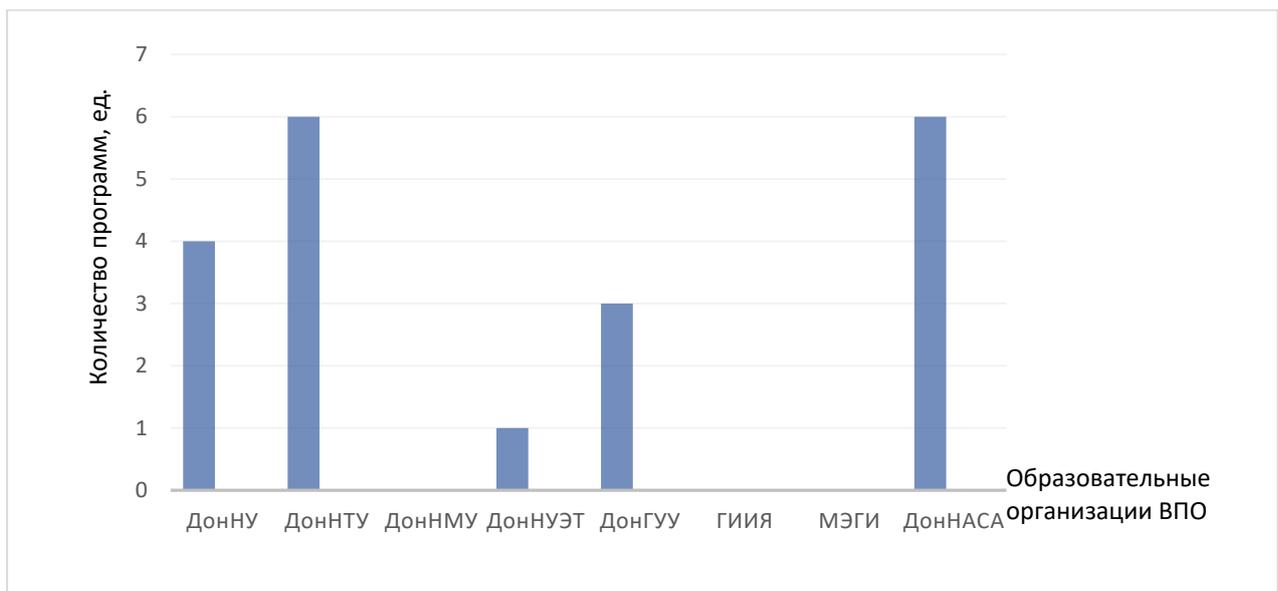


Рисунок 2.25 – Участие в грантовых программах ведущих ВУЗов ДНР [построено по данным Приложения Б, п.13]

Менеджмент образования за первые годы гибридной войны был направлен на разработку современных моделей управления, восстановление и конструирование новых экономических механизмов повышения эффективности управления образованием в создавшихся условиях.

Управление инновационной деятельностью в учреждении образования должно осуществляться при условии реализации общественных педагогических инициатив, с обязательным научно-методическим и психолого-педагогическим сопровождением. Успешная социализация и эффективная самореализация молодежи в системе любого уровня образования является залогом повышения его престижа и привлекательности. Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики целенаправленно наращивало количество конкурсов и олимпиад профессионального мастерства, увеличивалось и количество участников таких конкурсов. В этой связи нельзя не отметить активную роль работодателей, обеспечивающих участников конкурсов и мастеров производственного обучения доступом к современному оборудованию и технологиям:

Республиканский конкурс «Сварщик-2016» по профессии 15.01.05 «Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)»;

очный этап Республиканского конкурса ученического научно-исследовательского проектирования и изобретательства «Богатство земли Донбасса»;

Республиканский конкурс «Лучший оператор ЭВМ-2016» по профессии 09.01.03 «Мастер по обработке цифровой информации»;

на базе КВУЗ «Макеевское педагогическое училище» состоялся заключительный этап Республиканского конкурса профессионального мастерства «Выпускник года - 2016» среди студентов педагогических училищ и колледжа и многие другие.

Руководством Республики поставлены задачи, решение которых направлено на то, чтобы молодежь не уезжала из Донбасса, находила себя на Родине, видела

перспективу для развития. Необходимо создание условий для интеллектуального и творческого развития, формирования здорового образа жизни, популяризации и развития молодежных инициатив.

К началу 2018 года количественные показатели в образовательном пространстве изменились и представлены в таблице 2.8:

в дошкольных образовательных учреждениях воспитываются и обучаются 55 522 ребенка. Это на 6 тысяч больше, чем в 2016 году, и на 7 тысяч 200 человек больше, чем в 2015 году. Кроме этого, в 2017 году открылись и возобновили работу 7 дошкольных образовательных учреждений. В 2017 году сеть дошкольных образовательных учреждений увеличилась на 1 учреждение (№ 2, г. Докучаевск) – всего в Донецкой Народной Республике работает 526 ДОУ; возобновили свою работу 4 дошкольных учреждения: в Донецке (1), Дебальцево (2), Енакиеве (1); открыто дополнительно 49 групп.

Таблица 2.8 – Учреждения и организации, осуществляющие образовательную деятельность к началу 2018 г. [составлено по данным Приложения Б, п.16]

Тип образовательного учреждения	Количество, ед.	Контингент, чел.
Учреждения дошкольного образования	546	55522
Общеобразовательные организации	523	140994
Учреждения СПО	105	27189
Учреждения дополнительного образования	79	87346
Учреждения ВПО	18	50008

Общее среднее образование претерпело некоторые новшества:

- внедрены переводные устные экзамены, как один из приемов повышения мотивации обучающихся к учебной деятельности;

- созданы инновационные образовательные комплексы при университетах, в которые входят общеобразовательные учреждения с целью реализации непрерывного образования;

- введены в школьный курс предметы: «Обществознание», «Уроки гражданственности Донбасса»;

- разработаны, апробированы и внедряются учебные, учебно-методические пособия, мультимедийные комплексы по предметам: «Уроки гражданственности

Донбасса», «История Отечества», «Начальная военная и медико-санитарная подготовка», «Химия».

Контингент обучающихся в общеобразовательных организациях по сравнению с предыдущим 2016-м учебным годом увеличился на 3300 человек и составил 140994 учащихся; в 2017 учебном году в соответствии с Распоряжением Главы Республики состоялось открытие Республиканского общеобразовательного учреждения «Школа №4 – Кадетский корпус»; открыты и функционируют: Углегорская специальная школа-интернат №6, Республиканский центр дополнительного образования для слепых и слабовидящих детей и взрослых, реорганизован Детский дом смешанного типа для детей дошкольного и школьного возраста в г.Снежное; в 23 организациях специального образования, подведомственных Минобрнауки ДНР, обучается более 2400 детей.

На 01.01.2018 г. в Донецкой Народной Республике в системе среднего профессионального образования обучалось 29611 учащихся по 93 специальностям и 64 профессиям, объединенных по 32 направлениям; лучшие педагоги и обучающиеся прошли стажировки на базе учебно-производственных центров профессионального мастерства в регионах Российской Федерации по блокам различных компетенций в рамках международного движения WordSkills Russia.

Высшее профессиональное образование (ВПО) на начало 2018 года представлено следующим образом: контингент студентов составил 47348 человек, что на 2,5 тысячи больше, чем в 2014 году. Сравнительный анализ контингента студентов на начало 2017-2018 учебного года показал увеличение на 4262 студента, по сравнению с аналогичным периодом 2016/2017 учебного года. Студенты обучались по 151 направлению подготовки и специальностям.

Первокурсниками образовательных организаций ВПО в 2017 учебном году стали более 16 тысяч человек, из них в рамках реализации Гуманитарной программы по воссоединению народа Донбасса из городов и районов временно подконтрольных Украине территории Донбасса поступили на обучение 475 студентов.

В 2017 году были открыты 2 новые образовательные организации ВПО: проведена процедура реорганизации Донецкого национального технического университета путем выделения из его структуры Института гражданской защиты Донбасса с последующим созданием ГОУ ВПО «Академия гражданской защиты» МЧС ДНР; создано государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донбасская аграрная академия». В связи с открытием Донбасской аграрной академии появились новые направления подготовки: агрохимия и агропочвоведение; агроинженерия; агрономия; садоводство; зоотехника; ветеринария; ландшафтная архитектура.

Создано 5 учебно-научно-методических комплексов на базе учреждений ВПО: Донбасская национальная академия строительства и архитектуры, Донецкая академия управления и государственной службы при Главе ДНР, Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского, Донецкий институт железнодорожного транспорта, а также на базе Донецкого национального медицинского университета им. М. Горького. В Донецком педагогическом институте был открыт дефектологический факультет.

Анализируя образовательное пространство республики, можно констатировать, что есть возможности, а главное необходимость в создании кластеров и образовательных комплексов. Многостороннее партнерство, объединенное в систему, может включать разное количество учредителей, при этом образовательное учреждение может инициировать создание образовательного кластера совместно с органами государственной и муниципальной власти, территориальной структурой, ответственной за реализацию стратегии социально-экономического развития.

Участие каждого учредителя определяется наличием ресурсного потенциала, уникальных обстоятельств, присущих субъекту данной конкретной территории и заключается в следующем:

государственным образовательным учреждениям ВПО – диффузия образовательных программ и технологий, недвижимость, по возможности, оборотный капитал;

органам государственной власти и муниципального управления –

недвижимость, инфраструктурные объекты, гранты;

департаменту регионального развития - капиталовложения, замещение операционных затрат;

инвестиционным структурам - капиталовложения, недвижимость;

банкам, страховым компаниям и иным финансовым структурам - капиталовложения, финансовый консалтинг, венчурный капитал;

представителям субъектов предпринимательства - капиталовложения, квалифицированные кадры, экспертные группы.

Независимо от количественного и качественного состава партнеров образовательного комплекса и входящих в него кластеров, масштабов их деятельности, миссия сферы образования неизменна – удовлетворение потребностей рынка образовательных услуг для повышения жизненного уровня населения Республики.

### 2.3. Спрос и предложение на рынке образовательных услуг и труда в Донецкой Народной Республике

Для определения конъюнктуры рынка образовательных услуг было проведено социологическое исследование в рамках проекта «Макеевская перспектива» с целью выявления отношения обучающихся и выпускников колледжей к идее создания образовательного комплекса, как пилотному проекту. Кроме того, исследование выполнено в соответствии с планом научно-исследовательских работ ГОУ ВПО «ДонАУиГС» по теме «Теоретико-методологические аспекты развития экономических систем на разных уровнях управления» (государственный учет НИОКТР №0119D000066, 2019-2024 гг.).

Руководителем исследовательской группы выступила Зырина Я. А., кандидат социологических наук, исполнителями – специалисты Центра сертификации деловых способностей Академии управления - Демидов С.С., Ковырзина К.Д. Автором диссертационной работы по результатам опроса,

который проводился 28 февраля 2019 года в Промышленно-экономическом колледже (город Макеевка) во время семинара-презентации «Подготовка выпускников колледжа по заказу Работодателя», обобщен материал и сделаны следующие выводы:

Всего опрошено 45 присутствующих на встрече (из 68 присутствующих во время проведения семинара-презентации). Из них, по половому признаку: 44% – мужчины и 56% – женщины; по наличию образования, полученного в колледже: учащиеся колледжа – 89%, выпускники колледжа – 11%.

Две трети опрошенных заинтересовались услышанной информацией (66%). Каждый шестой опрошенный ответил, что ему эта информация не интересна (16%) и каждый пятый опрошенный затруднился с ответом (18%).

У большинства опрошенных (69%) есть желание получить диплом управленца, т.к. это перспективно для дальнейшей жизни.

Желание получить высшее образование по ускоренной программе проявили трое из пяти опрошенных (60%), поясняя это возможностью скорейшего трудоустройства.

Больше половины опрошенных (56%) желают воспользоваться целевой подготовкой специалистов по предварительному заказу работодателя, поясняя это возможностью гарантированного трудоустройства и дальнейшими перспективами. При этом 44% опрошенных не заинтересованы в целевой подготовке специалистов по предварительному заказу работодателя.

Преобладающее большинство выпускников колледжа работают по специальности (80%) и лишь каждый пятый (20%) – не по специальности. Чуть больше половины учащихся колледжа (58%) хотят работать по специальности, полученной в колледже, а более трети не хотят работать по специальности (38%).

Три четверти опрошенных отмечают необходимость высшего образования (76%), считая его перспективным для трудоустройства и реализации своих целей.

Для успешной карьеры опрошенные считают необходимыми навыки, умения и знания (24%), а так же упорство и трудолюбие (22%). Чуть меньше опрошенных указывают на необходимость наличия полного высшего образования и желания работать (20% и 18% соответственно).

Чуть более половины опрошенных (53%) считают полезнее для успешной карьеры управленческое высшее образование, а каждый пятый респондент (22%) считает, что полезнее высшее образование по специальности (техническое).

Четверо из пяти опрошенных имеют желание трудоустроиться за пределами Донецкой Народной Республики (78%), так как там больше перспектив (54%) и выше заработная плата (16%).

Каждый второй опрошенный готов оплачивать услуги высшего образования (49%), а каждый четвертый не готов платить (24%).

Программа исследования включала в себя определение объекта, предмета, цели и задач исследования, а также методы и выборочную совокупность.

Объект исследования – учащиеся и выпускники колледжей.

Предмет исследования – отношение учащихся и выпускников колледжей к проекту «Макеевская перспектива».

Цель исследования – выявить отношение учащихся и выпускников колледжей к созданию образовательного комплекса, получив обратную связь по результатам семинара-презентации «Подготовка выпускников колледжа по заказу Работодателя».

Задачи исследования:

1. Выявить, что из услышанного больше всего заинтересовало учащихся и выпускников колледжей.

2. Выявить желание учащихся и выпускников колледжей получить диплом управленца.

3. Выявить желание учащихся и выпускников колледжей получить высшее образование по ускоренной программе.

4. Выявить желание учащихся и выпускников колледжей воспользоваться целевой подготовкой специалистов по предварительному заказу Работодателя.

5. Выявить, работают или не работают выпускники колледжей (хотят или не хотят работать учащиеся колледжей) по специальности, полученной в колледже.

6. Выявить, считают ли учащиеся и выпускники колледжей необходимым высшее образование.

7. Выявить представления учащихся и выпускников колледжа о том, что необходимо для успешной карьеры.

8. Выявить представления учащихся и выпускников колледжа о том, что более полезно для успешной карьеры: техническое или управленческое высшее образование.

9. Выявить желание учащихся и выпускников колледжей трудоустроиться за пределами Донецкой Народной Республики.

10. Выявить готовность учащихся и выпускников колледжей платить за образовательные услуги при получении высшего образования.

Выборочная совокупность исследования формировалась посредством сплошного отбора из генеральной совокупности, которую составляли учащиеся, родители и выпускники колледжей прошлых лет. На мероприятии присутствовали 68 человек, что и составило объем генеральной совокупности. Особое внимание уделялось категории выпускников колледжей, а также учащимся, которые в перспективе станут выпускниками, чье отношение к проекту и изучалось. Опрошено 45 человек, отказались отвечать 10 человек из всех присутствующих, 13 анкет были отбракованы ввиду несоответствия требованиям по полноте заполнения.

Из опрошенных по половому признаку: 44% – мужчины и 56% – женщины (таблица 2.9).

Таблица 2.9 – Распределение опрошенных по половому признаку

Пол	Общий процент, %
Мужчины	44
Женщины	56

Всего было выделенно пять возрастных категорий (таблица 2.10).

Таблица 2.10 – Распределение опрошенных по возрастным категориям

Возрастные категории	Общий процент, %
до 20 лет	74
20-29 лет	18
30-39 лет	2
40-49 лет	2
50-60 лет	4

Наличие образования, полученного в колледже, отображено в таблице 2.11.

Таблица 2.11 – Распределение опрошенных по наличию образования, полученного в колледже

Наличие образования, полученного в колледже	Общий процент, %
Учащиеся колледжей	89
Выпускники колледжей	11

В выборке были представлены четыре социальных статуса (таблица 2.12).

Таблица 2.12 – Распределение опрошенных по социальному статусу

Социальный статус	Общий процент, %
Учащийся; студент	78
Рабочий	9
Служащий	4
Бизнесмен	2

При проведении исследования в качестве метода сбора социологической информации был использован метод анкетирования. Анкета состояла из открытых и закрытых вопросов и носила анонимный характер. Эмпирические данные были обработаны методом контент-анализа.

Отвечая на первый вопрос анкеты – «Что из услышанного Вас заинтересовало больше всего?» – две трети опрошенных ответили, что их заинтересовала услышанная информация, что свидетельствует о качественной подготовке материалов проекта (рисунок 2.26).

Согласно результатам проведенного исследования две трети опрошенных заинтересовались услышанной информацией (66%). Каждый шестой опрошенный ответил, что ему эта информация не интересна и каждый пятый опрошенный затруднился с ответом (18%).

Анализ ответов на вопрос анкеты – «Что из услышанного Вас заинтересовало больше всего?» позволил выделить, что почти каждого пятого опрошенного (18%) заинтересовало получение высшего образования за два года и возможность быстрого обучения.

Вопросом подготовки управленцев заинтересовался каждый седьмой (13%) опрошенный, один из 10 опрошенных заинтересованы в трудоустройстве после окончания колледжа (11%), в получении информации об условиях поступления в

ГОУ ВПО «ДонАУиГС» (9%), карьерным ростом (7%), так же опрошенных волнует улучшение положения студентов и проблема получения диплома в наше время (4% и 2% соответственно) (рисунок 2.27).

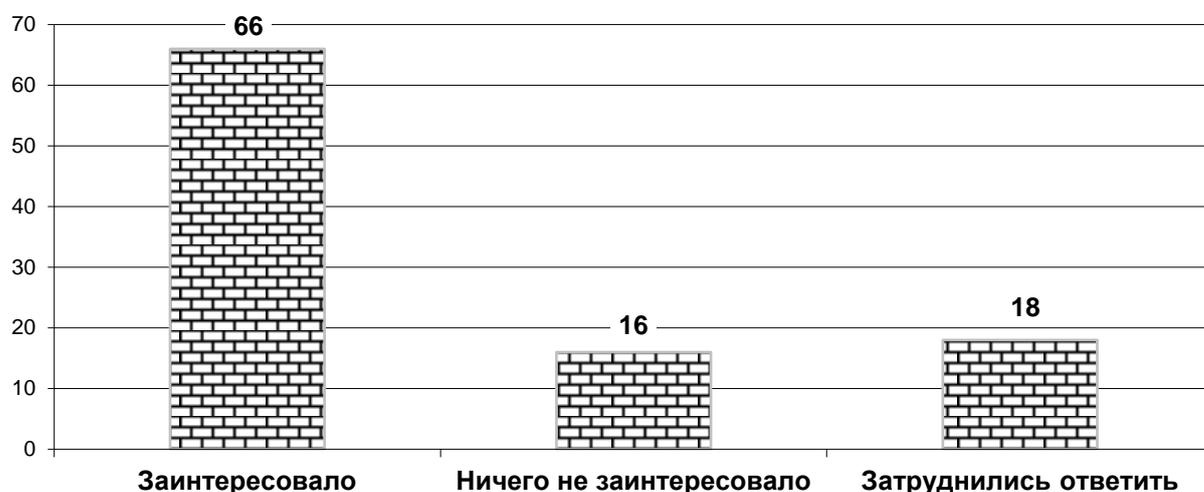


Рисунок 2.26 – Ответы на вопрос «Что из услышанного заинтересовало больше всего?» (реакция аудитории)

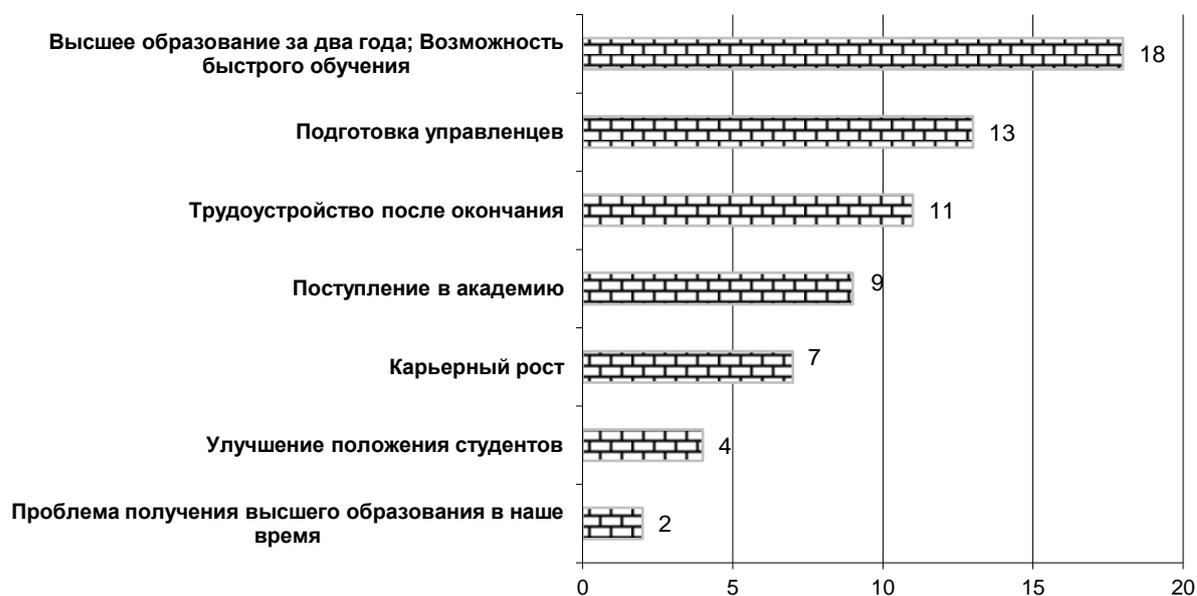


Рисунок 2.27 – Ответы на вопрос «Что из услышанного заинтересовало больше всего?» (тенденции)

Примерно в равном количестве (20%, 17% и 14%) опрошенных учащихся на 3 курсе заинтересовались подготовкой управленцев, трудоустройством после окончания колледжа и получением высшего образования за два года и

возможностью быстрого обучения. Так же 8% опрошенных учащихся на 3 курсе заинтересовались поступлением в ГОУ ВПО «ДонАУиГС» и в равном количестве (по 3%) опрошенных учащихся на 3 курсе интересуются проблемой получения высшего образования в наше время и улучшением положения студентов.

При этом четвертая часть (25%) опрошенных учащихся на 2 курсе и примерно в равном количестве (17% и 11%) опрошенных учащихся на 4 и 3 курсах ничем не заинтересовались. Следует отметить, что половина опрошенных учащихся на 4 курсе (50%) и 22% опрошенных учащихся на 3 курсе затруднились с ответом на этот вопрос.

Анализ данных показал, что отвечая на вопрос анкеты «Что из услышанного Вас заинтересовало больше всего?» опрошенные, занятые физическим трудом (рабочие) в равном количестве (20%) заинтересованы проблемой получения высшего образования в наше время, подготовкой управленцев и получением высшего образования за два года; возможностью быстрого обучения (рисунок 2.28).

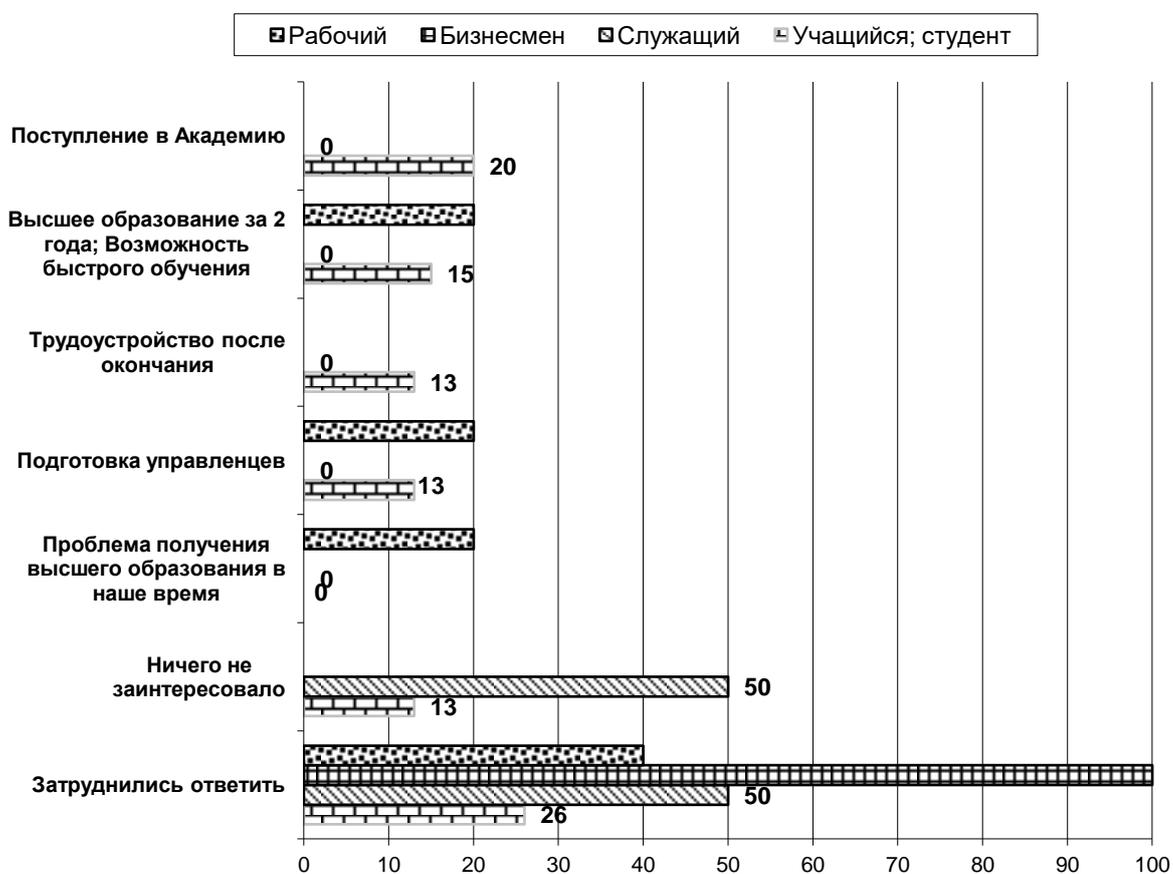


Рисунок 2.28 – Ответы на вопрос «Что из услышанного заинтересовало больше всего?» (по социальному статусу)

Учащиеся/студенты интересуются получением высшего образования за два года (20%); возможностью быстрого обучения (15%), а так же в равном количестве заинтересовались подготовкой управленцев и трудоустройством после окончания колледжа (по 13%), так же каждый десятый учащихся/студентов заинтересовались поступлением в ГОУ ВПО «ДонАУиГС» (10%).

Следует отметить, что 50% служащих и 13% учащихся/студентов ничего не заинтересовало, а 100% бизнесменов, 50% служащих, 40% рабочих и 26% учащихся/студентов затруднились с ответом на поставленный вопрос.

Анализ ответов на вопрос анкеты – «Хотели бы Вы получить высшее образование и получить диплом управленца?» – позволил выделить две основные тенденции, которые преобладали в ответах на поставленный вопрос. Так, анализ ответов на вопрос показал, что больше двух третей опрошенных желают получить высшее образование и диплом управленца (69%). При этом почти каждый третий респондент не заинтересован в получении высшего образования и диплома управленцев (31%). Анализ ответов на вопрос анкеты – «Хотели бы Вы получить высшее образование и получить диплом управленца?» – позволил выделить две основные тенденции, которые преобладали в ответах на поставленный вопрос, поясняя это следующими ответами (рисунки 2.29, 2.30)

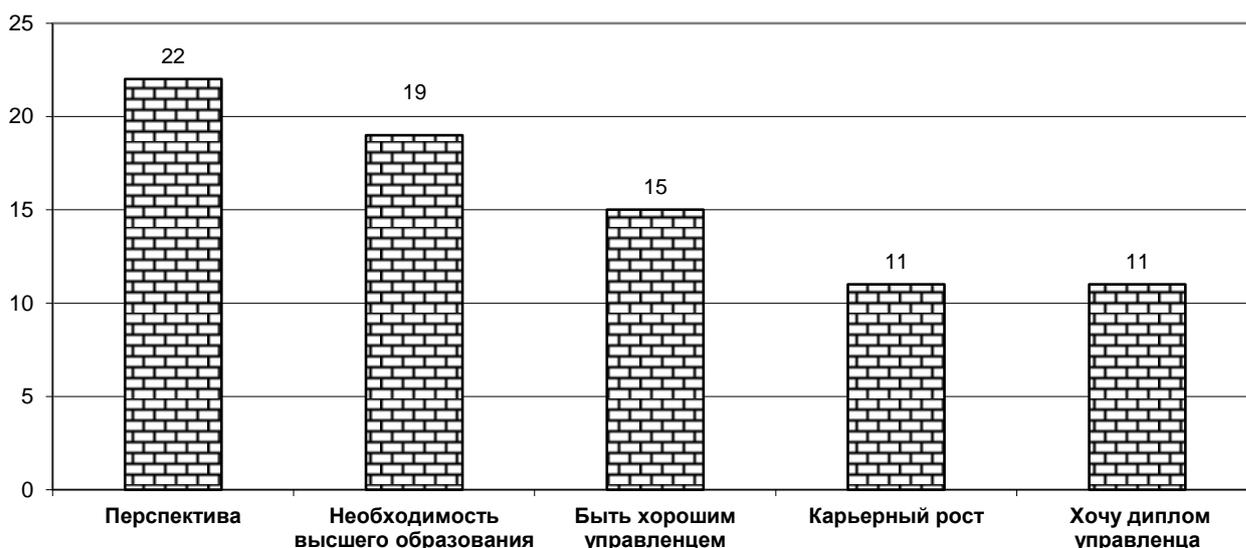


Рисунок 2.29 – Ответы на вопрос «Почему хотели бы получить высшее образование и получить диплом управленца?»

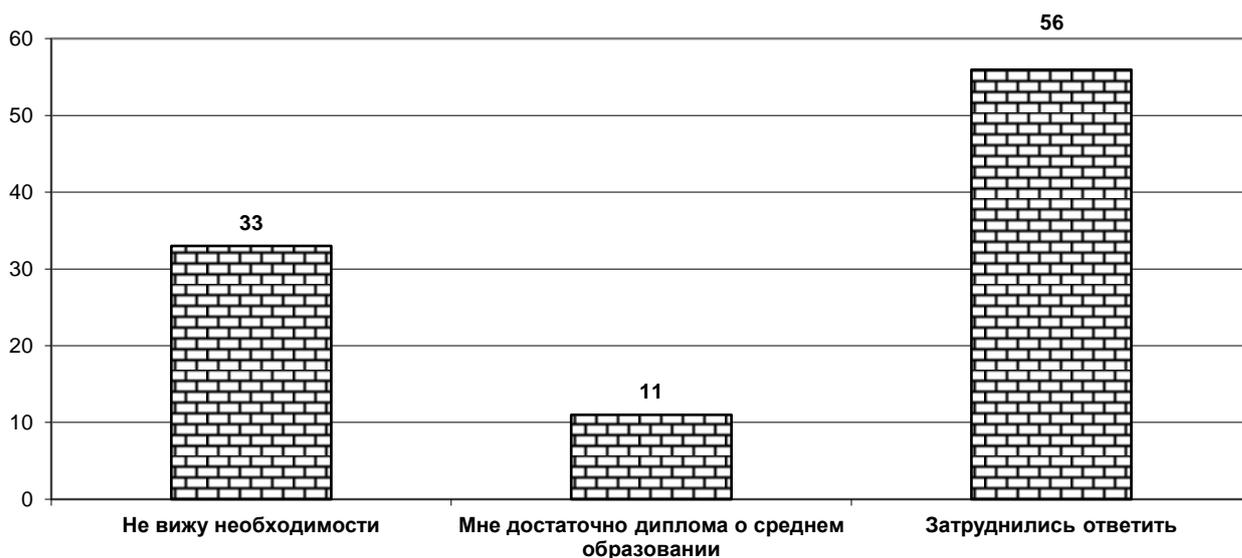


Рисунок 2.30 – Ответы на вопрос «Почему не хотели бы получить высшее образование и получить диплом управленца?»

Поясняя ответ, почему хотят получить высшее образование каждый четвертый респондент ответил, что это перспектива (22%). Это можно объяснить тем, что в данный момент профессия управленца в Республики очень востребована и перспективна. Каждый пятый респондент ответил, что им необходимо высшее образование (19%). В наше время молодые люди стремятся получить высшее образование, в связи с распространенностью в обществе фактора его наличия. Хотели бы получить высшее образование и диплом управленца для карьерного роста и просто из-за желания (по 11%). Каждый шестой респондент ответил, что хочет быть хорошим управленцем (15%). Это объясняется тем, что это их мечта учиться и получить диплом управленца.

Поясняя ответ, почему не хотели бы получить высшее образование и диплом управленца каждый третий респондент ответил, что не видит в нем необходимости (33%), а также каждый десятый респондент ответил, что ему достаточно диплома о среднем образовании (11%). Это объясняется тем, что они уже имеют работу (если это выпускники), либо знают, что будут трудоустроены по окончании колледжа (учащиеся колледжа). Затруднились с ответом чуть больше половины опрошенных (56%).

Анализ ответов на вопрос «Хотели бы Вы получить высшее образование и получить диплом управленца?» показал, что треть мужчин и женщин хотели бы получить высшее образование и диплом управленца (65% и 72% соответственно). Женщины больше стремятся получить диплом об окончании высшего учебного заведения нежели мужчины, так как стремятся реализовать себя, добиться успеха по карьерной лестнице, а добиться этого легче в управленческой деятельности, нежели в технической.

Анализ ответов на вопрос анкеты – «Хотели бы Вы воспользоваться целевой подготовкой специалистов по предварительному заказу работодателя?» – позволил выделить две основные тенденции, которые преобладали в ответах на поставленный вопрос (рисунок 2.31).

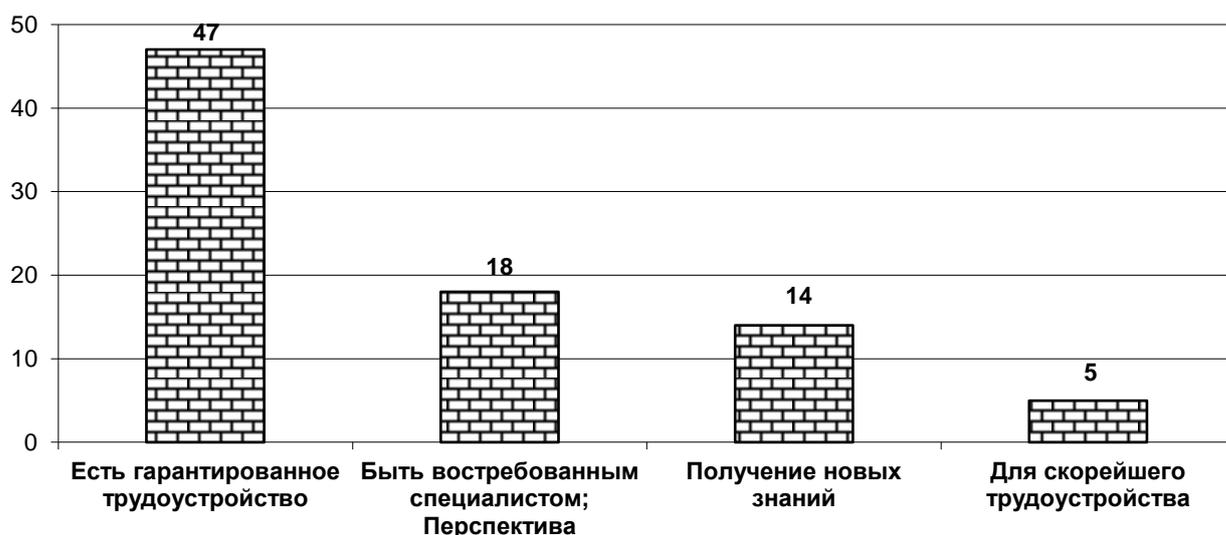


Рисунок 2.31 – Ответы на вопрос «Почему хотели бы воспользоваться целевой подготовкой специалистов по предварительному заказу работодателя?»

Так, анализ ответов на вопрос показал, что чуть больше половины опрошенных желают воспользоваться целевой подготовкой специалистов по предварительному заказу работодателя (56%). При этом каждый второй респондент не заинтересован, чтобы воспользоваться целевой подготовкой специалистов по предварительному заказу работодателя (44%).

Поясняя ответ, почему хотят воспользоваться целевой подготовкой специалистов по предварительному заказу работодателя, почти каждый второй респондент ответил, что это гарантированное трудоустройство (47%). Каждый пятый опрошенный ответил, что это перспектива (18%). Для каждого седьмого респондента это получение новых знаний (14%), и для 5% это быстрое трудоустройство.

Анализ ответов на вопрос «Хотели бы Вы воспользоваться целевой подготовкой специалистов по предварительному заказу работодателя?» показал, что половина мужчин (50%) и треть женщин (60%) хотели бы воспользоваться целевой подготовкой специалистов по предварительному заказу работодателя. Женщины больше стремятся получить знания и повысить свою квалификацию, нежели мужчины, так как стремятся реализовать себя, добиться успеха по карьерной лестнице.

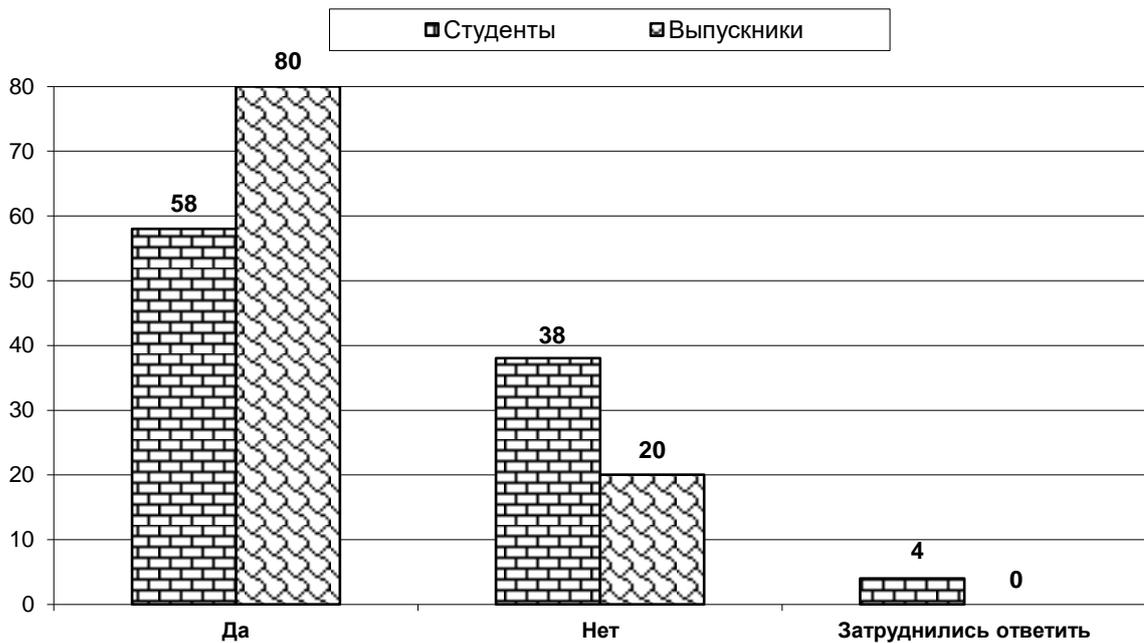


Рисунок 2.32 – Ответы на вопрос «Работаете/работали ли Вы по специальности (если Вы выпускник), желаете ли Вы работать по специальности (если Вы студент)?»

Анализ ответов на вопрос анкеты – «Работаете/работали ли Вы по специальности (если Вы выпускник), желаете ли Вы работать по специальности

(если Вы студент)?» – показал, что чуть больше половины студентов желают работать по специальности (58%), не желают работать по специальности 38% и затруднились с ответом 4% учащихся колледжа. Преобладающее большинство выпускников колледжа работают по специальности (80%), и лишь 20% выпускников трудоустроены не по специальности, (рисунок 2.32).

Анализ ответов на этот вопрос анкеты позволил выделить две основные тенденции, которые преобладали в ответах на поставленный вопрос.

Поясняя ответ, почему работаете или работали по специальности, чуть больше половины затруднились с ответом (56%). В равном количестве ответили, что видят себя специалистом, нравится их профессия и хотят работать по специальности (по 11%). Для 7% опрошенных их работа по специальности является перспективной (рисунок 2.33).

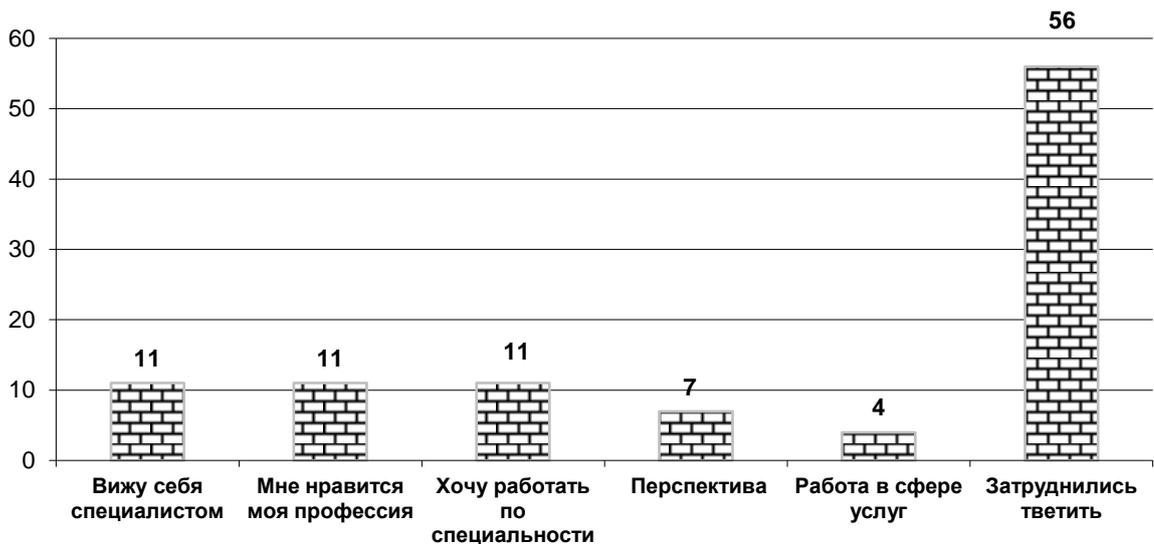


Рисунок 2.33 – Ответы на вопрос «Почему работаете/работали по специальности (если выпускник), считаете ли желаемым работать по специальности (если студент)?»

Поясняя ответ, почему не работают или не работали по специальности выпускники, и считают ли желаемым работать по специальности студенты, преобладающее большинство затруднились с ответом (75%). Каждому седьмому

не интересна их работа (13%) и 6% опрошенных ответили, что будут работать по окончании колледжа (рисунок 2.34).

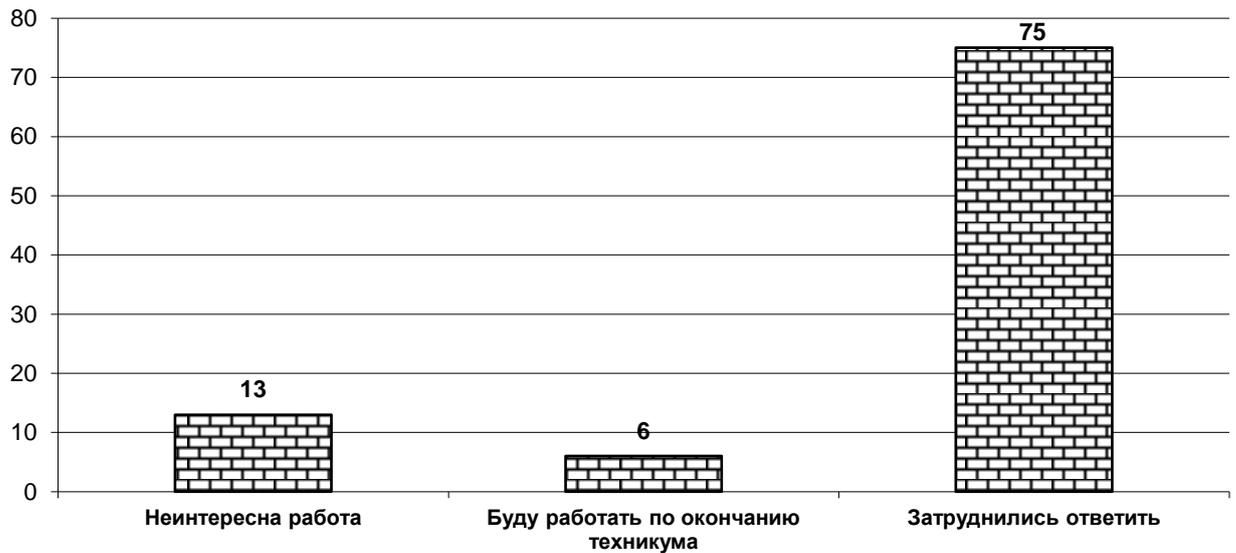


Рисунок 2.34 – Ответы на вопрос «Почему не работаете/не работали по специальности (если выпускник) и не считаете желаемым работать по специальности (если студент)?»

Анализ ответов на вопрос «Работаете/работали ли по специальности (если выпускник), считаете ли желаемым работать по специальности (если студент)?» показал, что половина мужчин и две трети женщин работают, работали или желают работать по специальности (50% и 68% соответственно). Соответственно, не работают, не работали или не желают работать по специальности 40% мужчин и 32% женщин.

При этом 10% мужчин затруднились ответить на данный вопрос.

Анализ ответов на вопрос анкеты - «Что, по Вашему мнению, необходимо для успешной карьеры?» позволил выделить, что практически в равной степени опрошенные считают необходимым навыки, умения и знания (24%) и упорство, трудолюбие (22%).

Чуть меньше опрошенных выделяют наличие полного высшего образования (20%), желание работать (18%), а так же умение общаться с людьми (9%) (рисунок 2.35).

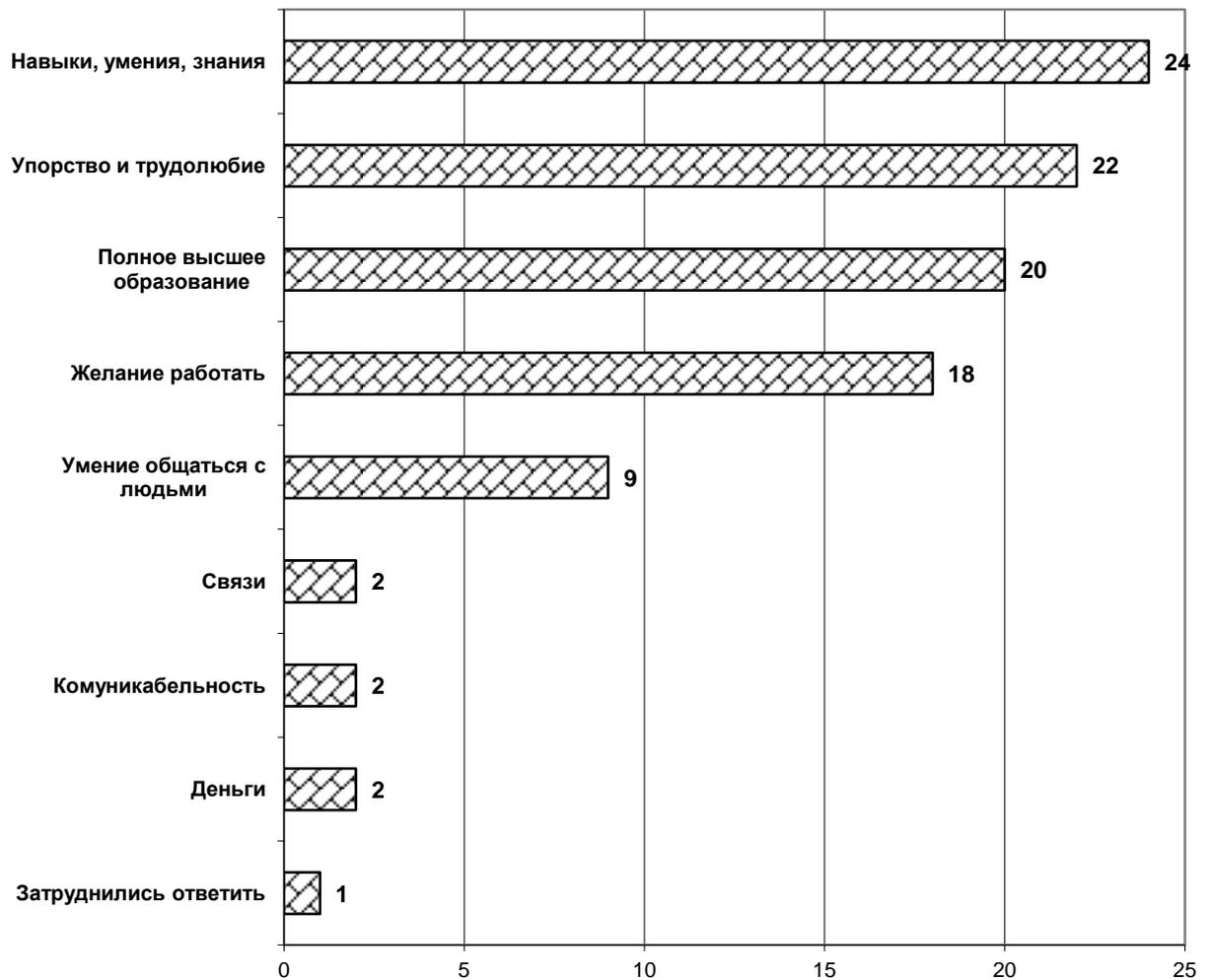


Рисунок 2.35 – Ответы на вопрос «Что, по Вашему мнению, необходимо для успешной карьеры?»

Анализ ответов на вопрос анкеты «Что, по Вашему мнению, необходимо для успешной карьеры?» – позволил выделить три группы ответов. По мнению половины опрошенных, для успешной карьеры более необходимы навыки, необходимые для успешной карьеры (51%). Почти каждый второй опрошенный выделяет образование (44%), как наиболее важный фактор для успешной карьеры и 4% опрошенных отвечают, что для успешной карьеры необходимы деньги и связи.

Анализ ответов на вопрос анкеты – «Хотели бы Вы трудоустроиться за пределами Донецкой Народной Республики?» – позволил выделить две основные тенденции, которые преобладали в ответах на поставленный вопрос.

Так, анализ ответов на вопрос показал, что преобладающее большинство опрошенных желают трудоустроиться за пределами Донецкой Народной Республики (78%). Каждый пятый опрошенный не желает трудоустроиваться за пределами Донецкой Народной Республики, а работать на Родине (18%). Затруднились с ответом 4% опрошенных (рисунок 2.36).

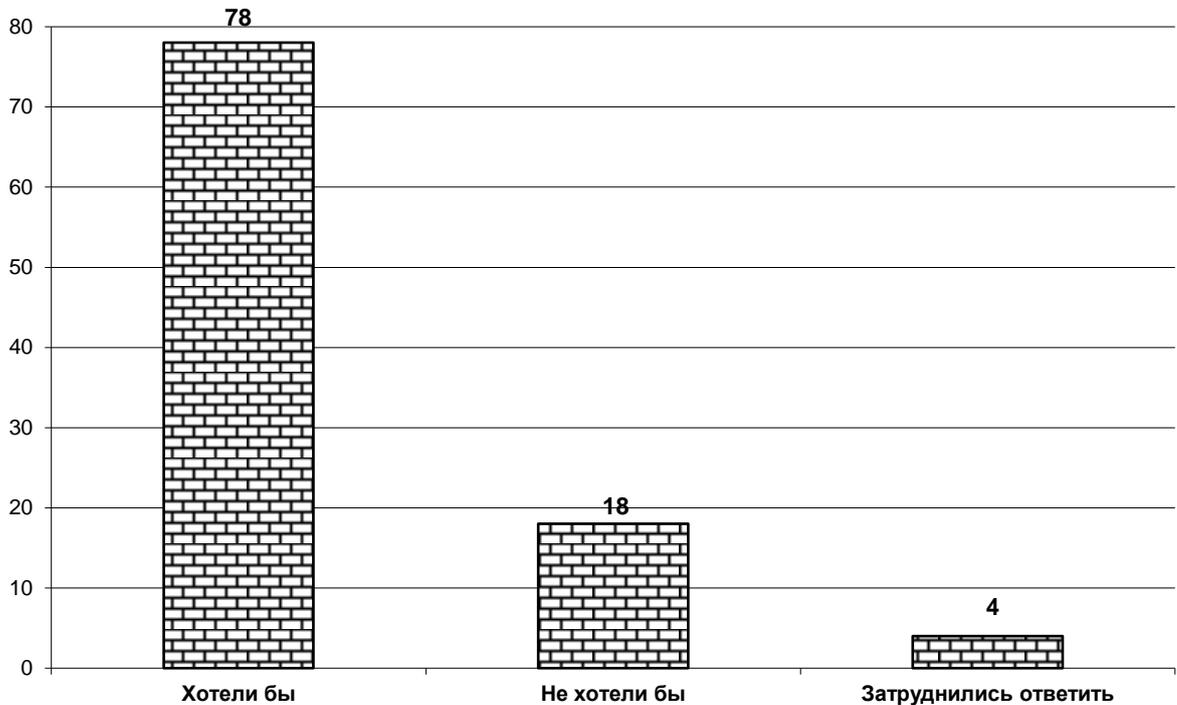


Рисунок 2.36 – Ответы на вопрос «Хотели бы трудоустроиться за пределами Донецкой Народной Республики?»

Анализ ответов на вопрос анкеты – «Почему Вы хотели бы трудоустроиться за пределами Донецкой Народной Республики?» – позволил выделить две основные тенденции, которые преобладали в ответах на поставленный вопрос, это почему хотели бы трудоустроиться и почему не хотели бы трудоустроиться за пределами Республики, поясняя это следующими ответами (рисунки 2.37, 2.38).

Поясняя ответ, почему хотят трудоустроиться за пределами Республики это перспектива (54%), а для каждого шестого это высокая заработная плата (16%), для каждого десятого - это опыт (11%).

Поясняя ответ, почему не хотят трудоустроиться за пределами Республики, почти каждый третий опрошенный не видит смысла выезжать на заработки за

пределы Республики (38%) и больше половины опрошенных затруднились ответить на вопрос (62%).

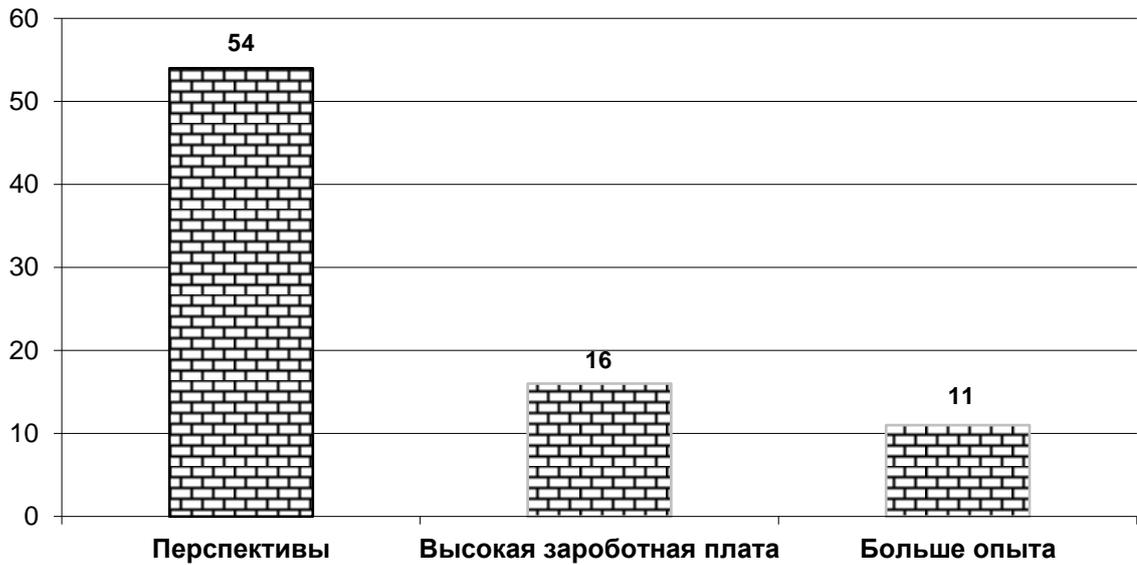


Рисунок 2.37 – Ответы на вопрос «Почему хотели бы трудоустроиться за пределами Донецкой Народной Республики?»

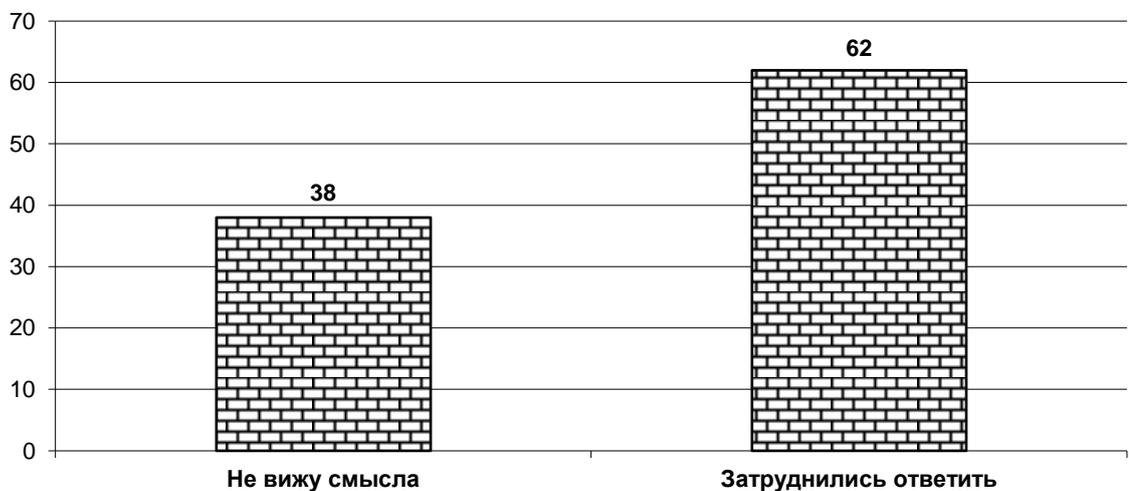


Рисунок 2.38 – Ответы на вопрос «Почему не хотели бы трудоустроиться за пределами Донецкой Народной Республики?»

Анализ ответов на вопрос анкеты – «Готовы ли Вы платить за получение высшего образования?» – показал, что практически половина опрошенных готовы платить (49%), каждый четвертый не готов платить (24%), каждый третий респондент затруднился ответить на поставленный вопрос (27%) (рисунок 2.39).

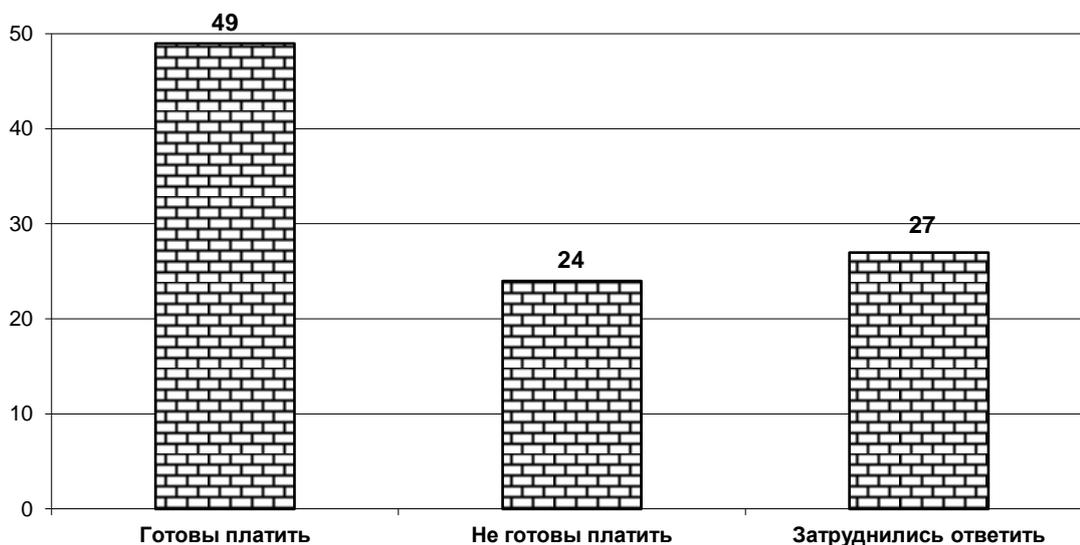


Рисунок 2.39 – Ответы на вопрос «Готовы ли платить за получение высшего образования»

Анализ данных исследования в зависимости от пола показал, что половина опрошенных мужчин готова платить за получение высшего образования (50%), тогда как среди женщин, о такой готовности заявляет каждая третья (32%). Отметим, что практически в равной степени мужчины и женщины не хотят платить за получение высшего образования, мотивируя это желанием поступить на бюджетную форму обучения (30% и 36% соответственно). Затруднились ответить на вопрос о готовности платить за получение высшего образования 20% мужчин и 32% женщин.

В результате проведения социологического исследования была получена обратная связь, анализ которой позволил в общих чертах определить степень достижения поставленных целей. А именно, была выявлена степень заинтересованности учащихся и выпускников колледжей в презентованном проекте; изучена необходимость в получении ими диплома о высшем образовании, добавленному к диплому техника; изучено отношение к предложенной возможности ускоренного получения базового управленческого образования; желание воспользоваться предложением работодателя; готовность оплачивать обучение.

Прежде всего, следует отметить, что основная часть присутствующих проявила заинтересованность в информации, представленной на семинаре-презентации, при этом, больше всего выпускников колледжей заинтересовала подготовка управленцев. В связи со сложностью в поиске работы, респондентов интересует трудоустройство после окончания техникума и заинтересованность в быстром получении высшего образования. Такая заинтересованность является вполне закономерной, объясняется практичностью опрошенных и теми типичными реальными проблемами, с которыми они сталкиваются как при трудоустройстве, так и при планировании своего будущего.

Перспектива для дальнейшей жизни, которая станет реальной при наличии диплома о высшем образовании не вызывает сомнений у большинства опрошенных. Это можно объяснить тем, что существует общественное мнение о востребованности специалистов с высшим образованием и нежеланием заниматься физическим и малооплачиваемым трудом. Эта же тенденция прослеживается и в общем представлении о необходимости высшего образования как практически обязательного и минимального требования для профессионального и карьерного старта, необходимости соответствовать этому формальному требованию.

Больше половины студентов говорят о желании воспользоваться целевой подготовкой специалистов по предварительному заказу работодателя, поясняя это надеждой получить гарантии трудоустройства и перспектив.

Выявлено, что наиболее востребованными на рынке труда являются врачи разных специализаций – 60,6% в общем спросе. Спрос на водителей – 11%, бухгалтеров – 8,2%, воспитателей – 5,3%, артистов – 4,7%, рабочих – 4%, агрономов – (1,7%), администраторов – 1,3%, торговых агентов – 1,3%, библиотекарей – 1,3% и инженеров 0,6%. При этом удельный вес работающих по специальности в общем количестве трудоустроенных менее 58% [169, с. 102].

Обосновано, что негативные тенденции и структурные диспропорции в сфере образования Донецкой Народной Республики обусловлены следующими основными причинами: наследованная от Украины неэффективная система

образования, переизбыток предложений на рынке образовательных услуг и их дисбаланс со спросом на рынке труда, дефицит рабочих мест из-за «падения» экономики в результате военно-политического конфликта с Украиной.

Таким образом, несмотря на целевую интеграцию с системой образования России в Донецкой Народной Республике необходим собственный подход к формированию образовательного пространства и системы управления им. Это требует совершенствования соответствующего механизма управления на основе кластеризации образовательных комплексов и партнерства с потенциальными работодателями.

## Выводы по главе 2

Проанализировав состояние и мировые тенденции развития сферы образования, изучив структуру и механизм управления образовательным пространством ДНР, проведя социологическое исследование на предмет выяснения ситуации на рынке образовательных услуг, автор пришел к следующим выводам:

1. Исследование мировых тенденций и закономерностей развития сферы образования позволило выявить негативные явления и диспропорции между спросом и предложением на рынке образовательных услуг и труда в Донецкой Народной Республике, что позволило сформулировать рекомендации по совершенствованию отдельных положений государственной политики ДНР в сфере образования.

2. Представлена структура образовательных и научно-исследовательских учреждений Министерства образования и науки ДНР. Даны количественные и качественные характеристики организаций и учреждений, восстановленных в октябре 2014 года и получивших право осуществлять образовательную деятельность через механизм лицензирования и аккредитации.

3. Исследован уровень готовности учреждений СПО и ВПО по переходу на новые образовательные стандарты с определением общекультурных и профессиональных компетенций. Здесь же представлена структура образовательных организаций СПО по основным отраслям народного хозяйства. По результатам вступительных кампаний ВПО 2016 года выявлены наиболее и наименее востребованные специальности.

4. Предложен механизм управления кластером в образовательном комплексе, где в традиционном управлении по отклонениям нормативные параметры устанавливаются партнерами-работодателями на основании их требований к качественным результатам образования (обыденные навыки, профессиональные знания и мировоззренческие взгляды), диалектически связанных с количественными результатами (количество выпускников, трудоустроенных и трудоустроенных по специальности). Такой подход к разделению результатов образования лег в основу усовершенствованного способа оценки результативности механизма управления.

5. Доказано, что структурные пропорции в сфере образования и взаимосвязь между кластерами образовательных комплексов следует осуществлять на основе текущего и прогнозного анализа экономических возможностей государства, баланса спроса и предложения на рынке труда и образовательных услуг, а также с учетом мировых закономерностей в сфере образования. Исходя из этого, определяется количество образовательных учреждений, лицензируемых мест и бюджетное финансирование системы образования с учетом возможности финансирования потенциальными партнерами-работодателями.

6. Доказано, что в образовательном кластере, имеющем множество партнеров со своими целями, управленческая деятельность имеет разнообразный характер и может быть упорядочена и сгруппирована лишь на основе системного подхода.

Основные положения второй главы опубликованы в работах автора [18; 20; 80; 83; 91].

### ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ КОМПЛЕКСАМИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

#### 3.1. Концептуальный подход к совершенствованию положений государственной политики Донецкой Народной Республики в сфере образования

Комплексный анализ наиболее актуальных трендов образовательной и научной сферы позволяет говорить о существенном расширении процессов кластеризации и их благотворном влиянии на эффективность системы.

Образовательные кластеры на протяжении нескольких десятилетий успешно зарекомендовали себя в качестве устойчивых и системообразующих формирований, способных придать современному развитию образования и науки новый импульс, раскрыть дополнительный потенциал и обеспечить синергетический эффект, благодаря работе всех участников кластера.

Посредством функционирования кластеризованных образовательных комплексов создаются сетевые коммуникации между различными отраслями образовательного пространства, повышается их управленческая эффективность, обеспечивается стабильное увеличение ресурсного базиса сферы образования и науки, что в совокупности позволяет в кратчайшие сроки обеспечивать выполнение всех стратегических задач.

Анализ кластерного подхода М. Портера позволяет говорить о необходимости рассмотрения взаимосвязанных секторов экономики в качестве единой системы, поскольку обособленное развитие одного конкретного предприятия представляется малоэффективным в отрыве от связанных с ним экономических комплексов [120; 121].

В текущих экономических условиях Донецкой Народной Республики кластеры еще не распространены, однако для их формирования имеется

определённый потенциал, при условии своевременной модернизации и восстановления основополагающих государственных и социальных элементов.

В этом контексте можно говорить отдельно и о сфере образования в целом, включая профессиональное и общее. Современные процессы развития требуют нестандартных решений и мировой опыт экономической кластеризации может быть вполне успешно перенесен в качестве образца и адаптирован в отечественную систему образования, поскольку за прошедшие десятилетия этот механизм является в достаточной степени успешно апробированным.

В большинстве случаев в экономическом кластере, в качестве сетевой структуры, интегрируются независимые предприятия различной отраслевой направленности, которые, однако, взаимосвязаны между собой технологически, и объединены коллегиальными органами управления, в работе которых активно задействованы органы государственной и местной власти, экспертное сообщество и общественность.

В процессе создания кластерного образовательного комплекса немаловажно учитывать базовые характеристики, оформленные в процессе многолетнего анализа данного предмета [50; 52; 54]:

1. В структуру образовательного комплекса с целью создания конкурентоспособной и высокоэффективной рабочей единицы входят организации различной формы собственности и организационно-правового статуса, а также хозяйственной спецификации: образовательные организации, производственные и коммерческие структуры, органы власти всех уровней.

2. В работе комплекса должны быть обеспечены все технологические этапы подготовки квалифицированных кадров, от разработки программы обучения до практических навыков.

3. Каждый участник кластера является хозяйственно обособленным и юридически самостоятельным субъектом.

4. Основной руководящий орган кластера является коллегиальным (координационный или наблюдательный совет), в той или иной степени

равноправия включающим каждого члена комплекса, а также дополнительных акторов (органы власти, гражданское общество и т.д.)

5. Субъекты кластера объединяются в своей работе едиными целями (различной масштабности и долгосрочности), что нередко приводит к совместному использованию нематериальных активов, позволяя максимально оптимизировать бюджеты.

В целом, на основе профильных исследований в области бизнеса, представляется возможным выделить базовые характеристики кластерного подхода, как инструмента управления образованием и социально-экономической сферой на региональном и местном уровне, что позволяет обозначить тенденции развития, оптимизировать ресурсы и усовершенствовать управленческие механизмы.

Рассматривая образовательный кластер в качестве единой производственной системы, необходимо обратить внимание на специфику данного «производства» и конечный результат – «продукт». В частности, можно выделить следующие группы: учеников дошкольного возраста, поступающих общеобразовательные организации; выпускников организаций общего образования; профессиональных квалифицированных кадров, непосредственно приступающих к трудовой деятельности.

В данном случае в качестве «продукта» работы кластера подразумевается совокупность результатов обучения и повышения квалификации конкретного индивида или группы, их переход на качественно новый уровень компетентности в рамках работы конкретных образовательных организаций.

По основным видам и уровням деятельности кластеры целесообразно разделить на следующие уровни:

- дошкольное воспитание;
- общее образование;
- профессиональное обучение.

В процессе обучения вышеуказанные кластеры пересекаются и взаимодействуют, преследуя главную стратегическую задачу – обеспечить

непрерывный образовательный процесс. Единая задача обуславливает объединение субъектов, что может воплощаться в проведении образовательного процесса на базе одной организации, но с привлечением специалистов различных участников кластера.

В качестве образовательного кластера рассматривается конгломерат субъектов различной отраслевой спецификации, формы и способа организации, осуществляющих реализацию образовательного процесса, создающих необходимые условия для него, а также определяющих и контролирующих конкретные программы обучения.

Дошкольный образовательный кластер способен охватить все организации, независимо от их специфики, занимающиеся развитием ребенка и его подготовкой к школе.

Данный процесс является комплексным, затрагивающим многие сферы: как институциональные (детский сад, центры раннего развития, группы продленного дня на базе школ, организации дополнительного образования, учреждения охраны здоровья и различной реабилитации), так и непосредственно семью, детский коллектив, общественные организации и объединения (рисунок 3.1).

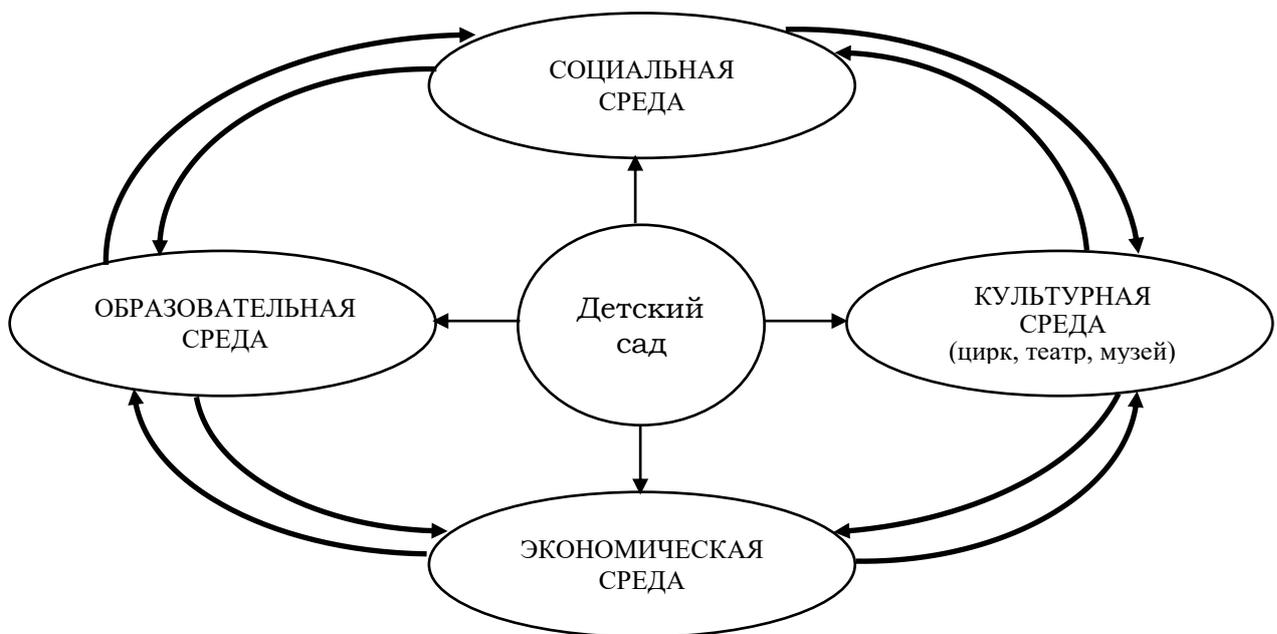


Рисунок 3.1 – Модель кластера дошкольного образования

Иностраный опыт показывает устойчивую тенденцию к все более возрастающему участию коммерческого сектора дошкольных образовательных кластерах, что в значительной степени повышает их эффективность, обеспечивая дополнительными ресурсами. Количество субъектов кластера, как и его размеры, зависит напрямую от потребностей конкретной территории, однако в каждом случае его неотъемлемым фактором является коллегиальность в принятии управленческих решений.

Таким образом, ответственность разделяется между всеми заинтересованными сторонами, что позволяет не только повысить общую эффективность работы, но и обуславливает появление новых форм государственно-частного взаимодействия.

Общеобразовательный кластер имеет сходную структуру, также, как и дошкольный, состоя из ядра (организации, занимающиеся непосредственно образовательным процессом), периферийной инфраструктуры, аффилированных организаций, задействованных в функционировании и управлении.

Используя язык бизнеса, можно выделить «подрядчиков» кластера (семья и организации дошкольного образования) и «заказчиков» (общеобразовательные и организации специального и высшего профессионального образования, а также непосредственные работодатели) (рисунок 3.2).

В работе данного кластера одну из ведущих ролей, также, как и в дошкольном, играет семья. Являясь базовым социальным институтом, семья обеспечивает и сопровождает ребенка на каждом этапе обучения, принимая ключевые решения и неся ответственность за них.

Более того, семья выступает также в качестве образовательного института, во многом обеспечивая воспитание, социализацию и определенные учебные навыки. Однако в этой связи основополагающим является именно социальная роль конкретной семьи, ее статус и экономическое положение, морально-психологическое состояние ее членов, что в большинстве случаев и определяет образовательные результаты каждого ребенка.



Рисунок 3.2 – Примерная структура общеобразовательного кластера

Несмотря на то, что наиболее распространенными на сегодня являются традиционные формы общего образования, не претерпевавших существенных изменений многими десятилетиями, все более популярными становятся новые подходы к взаимодействию школы с учениками и их родителями. К примеру, в большинстве школ уже работают и активно расширяют свой функционал объединения родителей, что также оказывает благотворный эффект на систему в целом.

Однако центральную роль в образовательном кластере несомненно играют организации высшего профессионального образования, являющиеся ядром, объединяющим в себе организации всех остальных уровней, проводящие научные исследования, и обуславливающие общую эффективность объединения.

Ввиду того, что объединение сфер образования и науки с частным коммерческим сектором сопровождается целым рядом организационных проблем, особое внимание необходимо обратить на выработку комплексных механизмов кластерного управления (рисунок 3.3). В данном случае совместная работа абсолютно различных субъектов неизбежно создает синергетический эффект, многократно повышая эффективность и перспективы развития.

В качестве основных преимуществ кластерной управленческой модели в рамках местных систем образования необходимо выделить следующие:

- активная интеграция местных субъектов в процесс управления, что позволяет сконцентрироваться на проблемах развития конкретной территории, оптимизируя деятельность;
- кластеризация позволяет объединить ресурсы всех участников, что позволяет использовать их с максимальной эффективностью;
- повышается степень взаимодействия между коммерческими структурами, которые теперь работают на единый результат, обоюднo разграничивая зоны ответственности, вместо традиционной конкуренции.

В данном контексте необходимо обратить внимание на фактор социального партнерства, как объединяющей силы кластера. По мнению Н.Н. Захарова, «партнерство» выражается в разнообразных формах взаимодействия предпринимателя, работника, власти и образования, которые совместно создают само по себе профессиональное обучение, наполняют его содержанием [61].

Естественно, что залогом эффективного социального партнерства является экономическая заинтересованность. При этом данное направление исследований, в частности финансовая мотивация субъектов кластера, является еще перспективным и слабо проработанным, что, на наш взгляд, не снижает его

значения в механизмах управления образованием будущего, особенно в плане привлечения инноваций.

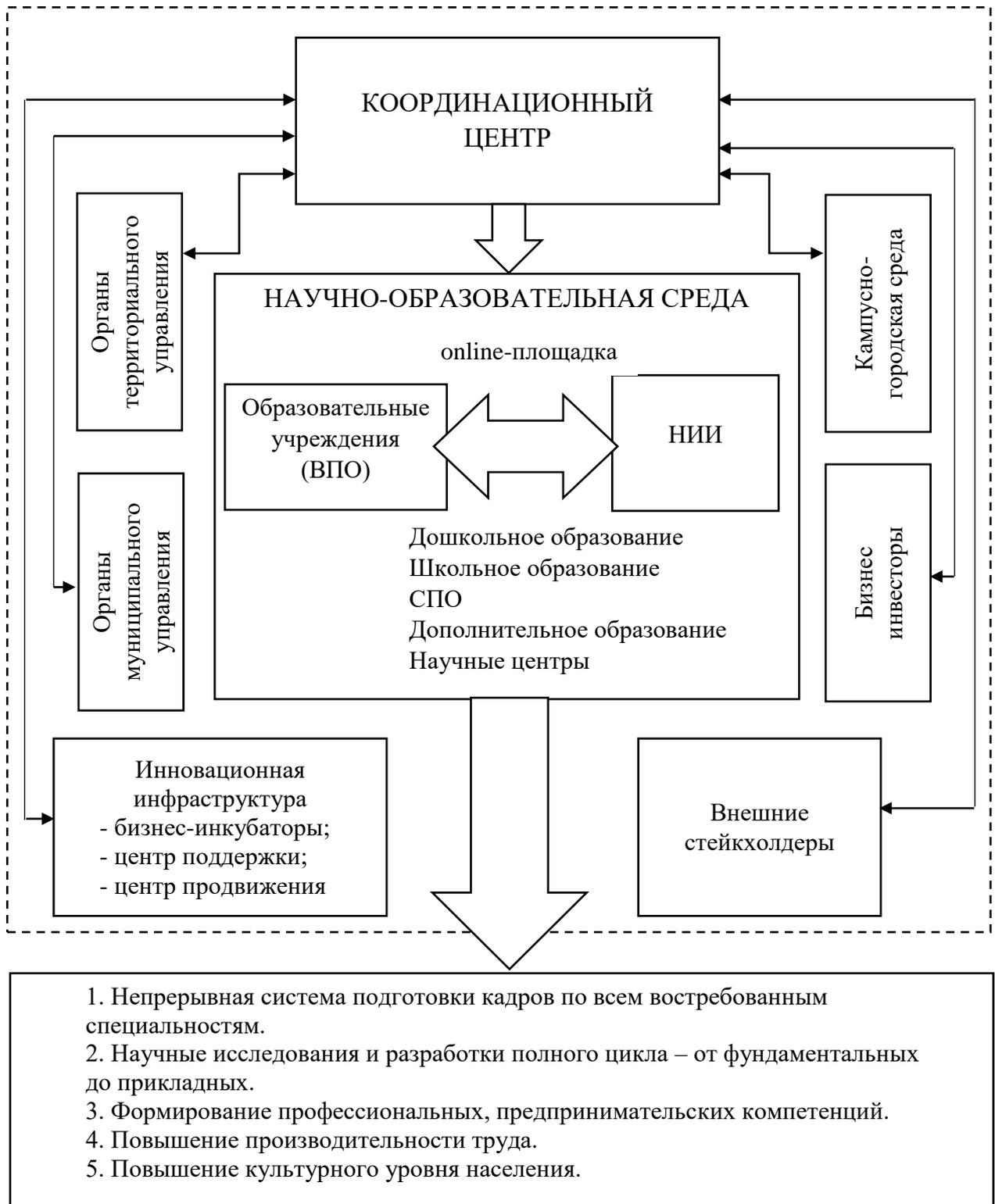


Рисунок 3.3 – Модель образовательного комплекса

К примеру, Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года подчеркивает исключительную необходимость формирования национальной инновационной образовательной системы, ядром которой являются технологические исследования и разработки, служащие одновременно базисом и для развития экономики [71].

В этой связи государственная политика Донецкой Народной Республики в области образования и науки напрямую коррелирует с российским вектором развития, определяя науку и инновационные подходы в качестве приоритетов. В частности, особое внимание уделяется реструктуризации сети организаций государственного сектора образования и науки; поддержке передовых научных школ и фундаментальных исследований; обеспечению воспроизводства их кадрового потенциала; привлечению иностранных партнеров и инвесторов к выполнению национальных образовательных и научно-технологических программ и проектов.

С целью реализации данных шагов происходит сосредоточение всего материально-технического, финансово-экономического и кадрового потенциала на наиболее прорывных секторах научно-технических исследований. В этой связи, в качестве основных положений государственной программы развития образовательных кластеров представляется возможным выделить следующие:

- Возрастание эффективности функционирования научной и образовательной сфер с учетом оптимизации структуры государственных научных и образовательных учреждений, оптимального распределения ресурсов, что обеспечит большую результативность научных исследований и разработок, эффективного использования бюджетных средств, а также расширения возможностей привлечения в научную сферу источников финансирования из различных сфер деятельности.

- Первоочередное развитие фундаментальной науки, сохранение и развитие ведущих научных школ, предоставление возможности в повышении качества кадрового потенциала, что, безусловно, должно способствовать созданию условий

для формирования нового поколения высококвалифицированных руководителей и их участие в науке.

- Объединение образовательной и научной деятельности, развитие вузовской науки и создание научно-образовательных комплексов и центров, что позволит устранить искусственные барьеры между научными и образовательными организациями, а также повысит потенциал образования и науки.

- Обеспечение научных и образовательных учреждений экспериментальной и испытательной базой, что позволит расширить возможности проведения научных исследований и разработок на современном уровне, повысить привлекательность и престиж научной деятельности.

- Участие отечественной науки в глобальных процессах научно-технологического развития, что обеспечит продвижение отечественных научных разработок на международный рынок, повысит привлекательность исследовательских программ и проектов для иностранных инвесторов.

- Создание и использование новых механизмов партнерских отношений между государством, населением, бизнесом, структурами гражданского общества, институтами государственно-частного партнерства, что позволит реализовать крупные инновационные программы и проекты, признанные особо важными и перспективными для ускорения промышленного роста. Государственно-частное партнерство в научной сфере создает условия для более эффективного использования бюджетных средств, привлечения в данную сферу частных инвестиций и более тесной связи научных исследований и разработок с потребностями в реальном секторе экономики.

- Формирование инфраструктуры национальной системы инноваций основано на создании технопарков, центров трансфера технологий, венчурных фондов, инновационно-технологических центров, фондов стартового финансирования, гарантийных и страховых фондов, технико-внедренческих экономических зон, технологических инкубаторов и т.п. В результате будет возможно устойчивое функционирование национальной системы инноваций при

обеспечении эффективного взаимодействия между всеми субъектами инновационной деятельности: образовательными организациями, научными и опытно-конструкторскими учреждениями, инновационными компаниями и предприятиями реального сектора экономики.

- Активизация малого предпринимательства, т.е. создание новых малых инновационных компаний, их прямая финансовая, информационная и другая поддержка, что будет способствовать производству наукоемкой продукции, обеспечит подготовку руководителей, обладающих знаниями в сфере технологий проектного управления, управления рисками, маркетинга, логистики, а также финансового анализа и фандрайзинга.

Реализация данных положений, трансформированных в задачи государственного значения, позволит своевременно и гибко реагировать на изменения в потребностях рынка, повысит уровень инновационной активности и конкурентоспособности страны на мировой арене в целом.

### 3.2. Совершенствование механизма управления кластерами в образовательном комплексе

Управлению присуща сложная структура, отражающая внешние и внутренние связи структурных элементов, всех ее уровней и звеньев. Поэтому управление требует особого внимания и постоянного совершенствования.

Для оптимизации системы управления и управленческой деятельности в рамках образовательного кластера управленческие решения должны быть упорядочены и сгруппированы на основе системного подхода. Системный подход показал свою результативность, поэтому методы системного подхода присущи в управлении как материальными, так и социальными объектами.

Образовательный кластер в этом смысле не является исключением, его формирование, а тем более функционирование и развитие нуждается в

управлении, которое адаптируется под изменения внутренней и внешней среды образовательной структуры.

Управленческие задачи и решения имеют свою приоритетность и своеобразную иерархию, для выявления связи и их взаимовлияния можно использовать принцип декомпозиции – от общего к частному, от большего к малому.

В управлении образовательными кластерами и комплексами совершенствование управленческих моделей происходит как на методическом и методологическом уровнях, так и на практике.

На методическом уровне это проявляется в конкретизации содержания деятельности входящих в кластер элементов, оптимизации производственных процедур и мероприятий, разработке защитных механизмов.

Методологический аспект управления представляет общие подходы функционирования образовательной структуры и определяет направления эффективного ее развития.

Практическая реализация механизмов управления отличается многообразием приемов и методов, присущих специфике субъектов, входящих в образовательный кластер.

Проекты в образовательной сфере отличаются от проектов в сфере экономики прежде всего тем, что в состав участников входят образовательные учреждения, академические институты, а если проект реализуется в рамках государственно-частного партнерства, то возможно и органы государственного управления.

В зависимости от статуса и вида деятельности субъекта-партнера кластерного образования, качество управления им оценивается системой показателей и критериев. Например, результативность работы научного учреждения отражают количество разработанных и реализованных инноваций, для производственной структуры важен показатель прибыли, для образовательной организации – количество выпускников в сопоставлении с количеством поступивших.

Внутри образовательного кластера также можно оценить качество управления отдельного субъекта - партнера. Показателем эффективного управления может быть надлежащее исполнение администрацией субъекта обязательств по повышению заработной платы, мотивации сотрудника, сохранению рабочего места, повышению его квалификации и т.д. Эффективное управление отдельным элементом в совокупности с остальными создает социальный синергетический эффект.

Показатель результативной работы образовательного учреждения – партнера кластера, работающего в инновационном режиме, является одним из важных показателей перспективности процессов, происходящих в образовательном пространстве. Переход образовательных организаций любого уровня в режим инноваций, а кластерное партнерство подразумевает именно это, способствует формированию более совершенных управленческих механизмов и создает основу для улучшения качества образования в целом.

За последние годы в образовательной системе Республики наблюдается ряд важных изменений: формируются новые образовательные парадигмы, концепции, создаются новые модели образовательных учреждений, изменяется содержание образовательного процесса, совершенствуются Государственные образовательные стандарты и пр. В условиях построения молодого государства и соответствующей ему системы образования, образовательным учреждениям, конкурирующим между собой, необходимо решить главную проблему – предоставление качественных образовательных услуг, как основу качества образования.

Качество образования, как научную категорию, можно определить тремя характеристиками, такими как:

- 1) качество учебного процесса, которое определяется изменениями в педагогической деятельности преподавателя;
- 2) качество результата обучения, которое подтверждает готовность и способность выпускника быть востребованным на рынке труда;
- 3) качеством процесса управления образованием.

Прежде всего, необходимо обратить внимание на обновление педагогической деятельности, совершенствование образовательных программ и методики обучения, как определяющего фактора повышения качества образования. Необходимость реализации инновационных программ в образовательный процесс на сегодняшний день уже ни у кого не вызывает сомнения. Проблема актуализируется в виду ряда причин, среди которых, прежде всего, необходимость реформирования образования, требующее решения проблем управления трансформационными процессами. Кроме того, традиционный процесс обучения и инновационная деятельность имеют достаточно тесную связь, и результат этого взаимодействия во многом зависит от уровня развития образовательного учреждения.

Необходимость реформирования образования продиктована социально-экономическими изменениями в стране, формирование новых моделей жизнеустройства и реализация моделей цифровой экономики требуют современных знаний и умений у молодых специалистов. Все это призвано обеспечить современное профессиональное образование. Реформирование образования заключается в создании новых типов учебных заведений и инновационных образовательных комплексов, в изменении содержания образования, наполнении его новыми учебными курсами, изменении технологии преподавания с использованием современных информационных коммуникаций.

Один из методов повышения качества обучения является собственно инновационная деятельность педагогов, подразумевающая создание, освоение и реализацию педагогических новаций на всех образовательных уровнях. В условиях конкурирующей образовательной среды именно этот фактор может быть определяющим в оценке качества предоставляемых образовательных услуг конкретным учебным заведением.

Каждое образовательное учреждение, входящее в образовательный кластер или образовательный комплекс, требует мониторинга его деятельности, специфической системы отслеживания его работы для формирования статистической отчетности и расчета показателей результативности, а затем,

подсчета вклада каждого субъекта в итоговый показатель работы образовательной структуры. При этом рекомендуется применять системный анализ и обязательно учитывать оценку эффективности инновационных приемов в педагогике.

Подобный анализ и расчет показателей работы можно проводить усилиями коллектива образовательной организации, который самостоятельно фиксирует изменения и дает оценку происходящей динамике развития образовательного процесса. Однако для оценки состояния инновационной деятельности образовательной организации необходимо владеть набором методик, критериев и инструментов оценивания, потому как под анализом уровня качества инновационной деятельности следует понимать исследования совокупных характеристик и инновационных свойств образовательной среды. Набор методик и критериев должен быть универсальным и применим для оценки эффективности образовательной деятельности каждого субъекта образовательного пространства.

Задача мониторинга образовательного процесса заключается в наблюдении, фиксации, систематическом определении уровня соответствия заданным параметрам. При этом, образовательное учреждение представляет собой кибернетическую модель с обратной связью, при необходимости, с включением процессов итерации. Цель образовательного процесса устанавливает критерии оценки качества, по которым впоследствии проводится мониторинг. Далее все следует по определенному алгоритму: по каждому критерию разрабатываются показатели оценивания, далее методы диагностики, сроки проведения мониторинга, формы документального представления результатов с указанием ответственных исполнителей.

Перечисленные элементы в совокупности представляют собой систему мониторинга и управления качеством образовательного процесса в образовательной структуре. При этом решается ряд важных задач:

- выявляются закономерности и тенденции развития инновационной деятельности образовательной структуры;
- отслеживается состояние образовательного процесса с инновационными элементами преподавания;

- публикуются справочные материалы и аналитические издания;
- принимаются управленческие решения по недопущению негативных отклонений от заданных параметров развития ситуации.

В практике проведения мониторинга образовательной деятельности наиболее часто употребляемыми и эффективными показателями выявлены:

достоверность - как достаточная и объективная характеристика состояния образовательного процесса, а также состояния педагогического коллектива по мнению разных экспертов мониторинговой группы;

комплексность – как возможность через признаки отдельных показателей представить уровень состояния управляемого объекта;

нейтральность – как устойчивость управляемого объекта на внешние и внутренние воздействия;

диагностичность – как возможность сравнивать, качественно и количественно определять и фиксировать замеры.

Для оценки эффективности работы образовательной организации используется ряд показателей, которые имеют количественные измерения. Наиболее часто используемые в данной области исследования критерии и показатели обобщены и представлены в табличной форме (таблица 3.1).

Таблица 3.1 – Критерии и показатели эффективности образовательной организации [обобщено и систематизировано автором на основе [68; 70]]

Критерии (для соответствующих образовательных уровней)	Показатели
1	2
качество обучения в общеобразовательной организации (школе)	соотношение качества знаний и количества поступивших в образовательные организации ВПО 11-классников
формирование активной жизненной позиции	количество выпускников образовательных организаций любого уровня, занимающихся общественной деятельностью
социализация, умение брать на себя ответственность (образовательные организации СПО, ВПО)	количество обучающихся, совмещающих обучение с работой

Продолжение таблицы 3.1

1	2
наличие образовательной среды с многовариантным выбором (образовательные организации ВПО)	количество обучающихся, занятых в системе дополнительного образования
уровень познавательного интереса и образовательной мотивации (образовательные организации ВПО, академические и отраслевые институты)	участие обучающихся и сотрудников в научно-исследовательской работе
отношение и готовность к участию в инновационной образовательной деятельности организации любого уровня	предпочтительные формы участия в инновационной деятельности всех членов коллектива

Формирование и реализация инновационных приемов и методик в сфере образования отражает потребность сегодняшнего дня и отвечает современным тенденциям развития общества.

В контексте проблемы исследования необходимо обратить внимание на разработку методики оценки контроля качества и эффективности образовательного процесса. Существующие методики по контролю качества как правило применяются в производственной сфере, в организационных структурах, которые моделируют и контролируют процесс функционирования предприятия, т.е. применимы к товарам и услугам материальной сферы. В таком случае контролирующий орган руководствуется интересами рынка и решений конкурентных позиций управляемого объекта.

Образовательные организации и созданные из них образовательные структуры имеют специфическую особенность – все они являются слабоформализованными структурами, ориентированными на потребности человека, его интересы и мнение.

Управление слабоформализованной структурой, какой является образовательный кластер, также требует ориентации на запросы потребителей образовательных услуг. Именно поэтому, роль частного бизнеса как работодателя повышается, значимость каждого субъекта - партнера образовательного кластера увеличивается. Чрезвычайно важным при этом является участие в управлении каждого входящего в кластер субъекта на условиях партнерства и равноправия.

При грамотном управлении, благодаря объединению материальных и интеллектуальных ресурсов и наличию равного доступа к ним, уровень конкурентоспособности партнеров, объединенных в образовательный кластер, повышается. Следовательно, наличие образовательного кластера можно рассматривать как модель модернизации образовательного пространства, а включение в его состав управляющего органа власти способствует повышению результативности работы.

Однако на практике реализация новых управленческих подходов и решений затруднена по разным причинам. В отдельных муниципальных образовательных учреждениях организационно-управленческий потенциал реализован не в полной мере, имеются резервы для повышения результативности управления развитием. Отдельные образовательные организации на местах не имеют достаточного опыта и знаний, не владеют технологическими приемами стратегического планирования и управления. В программах и планах развития образовательных организаций имеют место рассогласование поставленных целей с реальными потребностями территорий, а отдельные программы вообще не предлагают механизм реализации стратегии.

Органы местного самоуправления, регулирующие работу образовательной сферы на местах, нуждаются в эффективной методике самоконтроля управленческой деятельности, разработке инструментария оценки качества управления, что по сути актуализирует и совершенствует управление.

За основу при разработке инструментария оценки можно принять управление по результатам работы, как альтернативу пошаговому контролю и детализированному алгоритму действий. Подход удобен тем, что очень просто можно представить оценку качества управления местному сообществу, как сложной социально-экономической системе.

При определении оценки качества управления не стоит за основу принимать лишь прямые следствия управленческих решений, на них, безусловно, нужно ориентироваться, но рациональнее использовать фактически «конечный результат». Под определением «конечный результат» следует понимать состояние

управляемого объекта в результате изменений всех факторов окружающей его среды за определенный период времени. При оценке качества управления интегрированными структурами достаточно сложно оценить долю вклада в общий результат управления каждого субъекта – партнера кластера. Если для оценки эффективности образовательных учреждений можно воспользоваться показателями таблицы 3.1, то для оценки эффективности управления образовательной средой и территорией можно воспользоваться системой индикаторов, представленных в таблице 3.2.

Таблица 3.2 – Система индикаторов оценки эффективности управления

Индикаторы оценки уровня развития территории	
1	2
Экономическая сфера	Производственная деятельность
	Малый бизнес
	Рынок труда
	Потребительский рынок
Финансовая сфера	Бюджет
	Доходы населения
	Инвестиционная привлекательность
Социальная сфера	Демографическая ситуация
	Обеспеченность населения жильем
	Обеспеченность услугами транспорта и связи
	Обеспеченность образовательными услугами
	Удовлетворение культурных и спортивных потребностей
	Формирование гражданского общества
Экология и здоровье населения	Экологическая ситуация
	Здравоохранение

*Продолжение таблицы 3.2*

1	2
Индикаторы оценки процесса управления развитием	
Оценка стратегического плана (концепции) развития	Система стратегического планирования
	Вовлеченность населения
	Реализация стратегического плана
Оценка программы социально-экономического развития кластерного образования	Стратегическая ориентация программы
	Комплексность, обоснованность
	Реализация и контроль
Оценка деятельности органов управления образовательным кластером и органов власти	Анализ отчетов о работе администрации
	Анализ отчетов о работе образовательного кластера
	Мнение населения

Алгоритм определения оценки эффективности управления условно можно разделить. Факторов влияния внутренней и внешней среды на объект управления великое множество, они постоянно меняются и проанализировать их достаточно сложно. Однако, апробированные уже показатели целесообразно дополнить индикаторами уровня развития территории, сгруппировав их по сферам жизнедеятельности, и индикаторами оценки процесса управления развитием образовательного кластера, которые обобщены и систематизированы автором на основе изучения ряда работ ученых [53; 54; 56; 63; 67; 76]. Развитие образовательной структуры напрямую связано с развитием территории, а управление образовательным кластером согласовывается с целями управления определенной территории. Отдельно взятый территориальный показатель отражает уровень благосостояния населения по сферам жизнедеятельности, а индикаторы оценки процесса управления показывают динамику развития образовательного пространства с участием местных органов власти.

Давая оценку эффективности управления, необходимо ориентироваться на социальную результативность, которая покажет степень удовлетворения

интересов местных жителей и населения территории, мнение обучающихся и их родителей, запросы работодателей, тем самым отражая степень взаимодействия потенциальных партнеров образовательной кластерной структуры.

на два этапа. Первый представляет собой этап формирования базы данных, сбор массива информации происходит с использованием данных государственной статистики, отчетов администраций и органов власти, публикаций СМИ, наконец, социологического опроса населения.

На втором этапе собранная информация обрабатывается, систематизируется и представляется в сопоставимом формализованном виде. Формализация позволяет рассчитать интегральные показатели с учетом коэффициентов значимости каждого элемента.

Учитывая, что в Республике реализация кластерных моделей в условиях государственно-частного партнерства находится на начальной стадии, имеем недостаточно исследований по расчету экономической эффективности подобных проектов и ее влияния на социально-экономическое развитие территории.

Однако, зарубежные практики представляют нам примеры реализации партнерства и предлагают методики расчета оценки эффективности с применением таких показателей как, объем вложенных инвестиций, объем поступлений частного партнера, условная экономия средств государственного бюджета.

Гаврильева А.А., специалист по проблемам управления образованием, отмечает, что результативность управленческого процесса должна определяться логикой реального развития, способностью и компетентностью руководителей образовательных организаций адекватно оценить ситуацию с учетом возможных управленческих рисков [39].

Управление образовательными процессами должно сочетать стандартные и неординарные комбинации, гибкость действий адекватно сложившейся ситуации. В управлении образовательным пространством нет и не может быть готовых рецептов. Управленческая деятельность сложна и многогранна, она имеет свои специфические особенности в различных сферах профессионального труда, но

при различных субъектах и объектах управления центральной фигурой является менеджер – человек со своими субъективными характеристиками.

Управление образовательным кластером включает в себя все стадии управленческого цикла:

- формирование организационной структуры кластера, отбор субъектов – партнеров;

- правильная постановка цели и согласование интересов всех исполнителей для ее достижения;

- организация системы рационального планирования;

- воздействие на педагогический коллектив как основополагающего элемента образовательного кластера;

- коммуникация с обучающимися и их родителями, воздействия на эти отношения в соответствии с целями образовательного процесса;

- мотивация участников образовательного процесса с использованием управленческого инструментария – экономических, психологических, административных методов;

- контроль исполнения и расчет оценки эффективности управленческой деятельности.

В процессе совершенствования механизма управления образовательным кластером необходимо сочетать функциональный и процессный подход.

Функциональный состоит в представлении всего управленческого цикла функциями управления: планирование, организация, координация, мотивация и контроля. Процессный основан на выделении отдельных действий, каждый из которых взаимодействует с остальными (внутренней средой), а также контактирует с внешним пространством. Процессом в образовательной среде следует считать серию взаимосвязанных действий, повторяющихся с определенным временным интервалом, например:

процесс обучения в образовательной организации представлен временным периодом: вступительная кампания – образовательный процесс – выпуск, в зависимости от уровня образовательного учреждения период цикличности может составлять от 10 лет (общеобразовательная школа) до 6 лет (полный цикл ВПО);

в течение учебного года повторяющимися процессами следует считать аудиторную, внеаудиторную работу, зачетно-экзаменационные сессии для учреждений СПО и ВПО;

в течение учебного дня (9 академических часов для студентов ВПО) взаимосвязанными повторяющимися процессами являются лекционные, лабораторные и семинарские занятия и т.д.

Преимущество процессного подхода в управлении состоит в том, что он позволяет оперативно решать проблему на месте ее возникновения: будь то в информационно-аналитической подсистеме или подсистеме контроля образовательного кластера. При этом все процессы взаимосвязаны между собой и влияют на результативность каждого отдельного элемента. В настоящее время используется комплексный подход, так как первичные классические функции управления объединены взаимоувязанными процессами коммуникации и принятия управленческого решения. В рамках образовательного кластера, как организационной системы, ни один процесс не реализуется без соответствующего решения менеджера – единоличного руководителя либо руководящего органа. Это обусловлено не только материальными интересами субъектов – партнеров, но и юридической нагрузкой каждого из них по результатам оценки деятельности всего кластера. Управленческие решения дифференцируются по многим признакам и, совершенствуя механизм управления образовательным кластером, предложено обозначить набор традиционных управленческих решений для каждой подсистемы механизма.

В качестве модельного примера, рассматривая образовательный кластер как объект управления, выделяем (рисунок 3.4):

- подсистему разработки и реализации управленческих решений, содержанием которой является стратегическое и текущее планирование проектов и программ развития;

- информационно-аналитическую подсистему, задачей которой является исследование внешней и внутренней среды, а также диагностика конъюнктуры рынка образовательных услуг и труда;

- подсистему контроля, в обязанности которой входит мониторинг и контроль выполнения плановых показателей, а также контроль функциональности структурных компонентов образовательного кластера.



Рисунок 3.4 – Усовершенствованный механизм управления кластером в образовательном комплексе

Представленные на рисунке 3.4 подсистемы представляют своеобразный внутренний срез состояния (наполняемости) образовательного кластера как объекта управления. На практике объект управления можно дополнить другими подсистемами.

В рамках каждой подсистемы управленческая деятельность осуществляется с использованием инструментария, представляющего структурные элементы механизма управления образовательным комплексом (глава 1, рисунок 1.6). Предлагаемая схема взаимодействия участников-партнеров, например: образовательное учреждение – производственная структура, упрощается за счет исключения излишних процедур согласования с субъектом управления (органом власти либо министерством образования), что позволяет

экономить время для принятия решения и принять единственно верное из них, основанное на знании конкретной обстановки в конкретно сложившейся ситуации.

Изложение цели и четко сформулированных задач для каждой подсистемы позволяют быстро определить исполнителя, изложить позиции решения задачи с возможной ее корректировкой (подсистема разработки и принятия управленческих решений).

Далее следует стадия исполнения управленческого решения на основе приказа либо иного распорядительного документа (информационно-аналитическая подсистема). На этой стадии реализуются функции управления - организация и координация, дающие возможность эффективно взаимодействовать исполнителям для достижения поставленной цели, используя совместные ресурсы партнеров кластера. На этой стадии управления целесообразно реализовать и функцию мотивации, с целью добросовестного и качественного выполнения работы всеми участниками процесса в соответствии с делегированными им полномочиями.

Особое положение занимает функция контроля, реализуемая в подсистеме контроля. По результатам мониторинга выполнения плановых показателей производится коррекция решений и системы целевых установок кластерного образования. Все функции управления и управленческие действия связаны между собой определенной информацией, она необходима не только для принятия, но и для реализации принятого решения. Обмен информацией как между структурными подразделениями отдельного субъекта, так и между субъектами кластера, является связующей функцией управления. Множественные связи по вертикали и горизонтали между элементами интегрированной структуры представляют коммуникационную функцию управления.

На рисунке 3.4 процесс циркуляции информации между подсистемами объекта управления (выделено пунктирной линией) способствует скорости и оперативности принятия решения, что, безусловно, отражается на конечных показателях работы интегрированного образования.

Если процессный подход позволяет концентрироваться на результатах работы отдельного подразделения независимого субъекта – партнера кластера, то функциональный позволяет представить деятельность кластера в виде управленческого цикла. Вместе с тем, нужно отметить, что в силу сложности самой управленческой деятельности, целесообразно ее осуществлять, используя все имеющиеся в арсенале подходы и способы. Понимая значимость образования как человеческого капитала и той роли, которое оно занимает в цивилизованном обществе, необходимо подчеркнуть, что управление образованием на всех уровнях, начиная от общегосударственного и заканчивая управлением образовательной организацией, должно основываться на принципах системности.

Изучив нормативно-правовые акты, планы и программы развития сферы образования в контексте социально-экономического развития Донецкой Народной Республики [Приложение Б], можно определить основные направления развития системы образования. таковыми заявлены: приоритетное развитие фундаментальной науки, интеграция образовательной и научной деятельности, глобальные процессы научно-технологического развития, внедрение инноваций в научно-педагогический процесс и их государственное стимулирование, развитие материально-технической базы и т.д. Установлено, что их содержание большей частью носит декларативный характер, и способы достижения заявленных направлений затруднены. Такой подход характерен и для других концепций, предлагаемых различными профильными структурами.

На основе исследований, выполненных в главах 1 и 2, разработан концептуальный подход, конкретизирующий в государственной политике основные направления развития системы образования и соответствующего механизма управления. Он базируется на следующих научно обоснованных основных положениях:

для адекватности управления каждым образовательным комплексом изначально необходима дифференциация знаний на быденные навыки, профессиональные знания и мировоззренческие взгляды;

в сфере образования следует проводить профессиональный и мировоззренческий отбор кадров, осуществляющих воспитательную, педагогическую, научную и управленческую деятельность;

количество образовательных учреждений, лицензируемых мест и бюджетное финансирование образовательных кластеров следует осуществлять на основе текущего и прогнозного анализа экономических возможностей государства, баланса спроса и предложения на рынке труда и образовательных услуг, а также с учетом возможности финансирования потенциальными партнерами-работодателями.

Для реализации этих положений усовершенствован механизм управления кластером в образовательном комплексе, суть которого заключается в рационализации схем и алгоритма взаимодействий участников-партнеров кластера, которые включают в себя описание целей, задач, принципов, методов и средств управления, направленных на реализацию проектных и программных решений в сфере повышения качества образования и сбалансированности спроса и предложения на рынке образовательных услуг и труда.

«Образовательный менеджмент является адекватным как к переходному периоду развития страны, так и своеобразным звеном в переходе от государственного к государственно-общественному управлению в образовательной сфере. Освоение знаний человеком, приводящее к росту человеческого капитала, осуществляется в образовательном комплексе. Результатом деятельности образовательного комплекса является новый объем знаний – прибавочный продукт экономики знаний» [162, с. 69].

3.3. Комплексный подход к оценке и регулированию результативности механизма управления образовательными комплексами

Образование каждого члена гражданского общества осуществляется комплексно, где участие принимают семья и внешние источники получения

знаний. Среди них наиболее масштабными являются образовательные учреждения. Обосновано, что из них целесообразно создавать образовательные комплексы путем объединения с потенциальными работодателями на основе партнерства (партнеров-работодателей), где знания обучающихся адаптируются и получают дальнейшее развитие. Комбинаций взаимодействия может быть множество и видов интегрированных структур тоже. В качестве примера рассмотрим три типа образовательных комплекса, включающих следующие группы образовательных учреждений: 1) дошкольного и общего среднего образования; 2) общего среднего и специального профессионального образования (СПО); 3) общего среднего, СПО, высшего профессионального образования (ВПО) и учреждений дополнительного профессионального обучения (ДПО).

Комплексы функционируют на основе объединения требований партнеров-работодателей к уровню образования и спроса на кадры с целями образования. В совокупности с государственными органами в сфере образования и механизмом управления это определяет содержание системы управления образовательными комплексами, где управление направлено на конкретные качественные и количественные результаты (глава 1, рисунок 1.5). Возникает вопрос, как оценить эту систему управления?

Безусловно, что система управления образовательными комплексами является социально-экономической системой. В работе [26, с. 38] аргументировано, что «процесс функционирования и развития социально-экономических систем нацелен на определенный результат, который может быть достигнут с некоторым эффектом. В связи с этим возникают понятия «результативности» и «эффективности» таких систем. Критериями разграничения понятий социального и экономического результата выступают соответственно затраты ресурсов на потребление и затраты на производство благ. Их разница с соответствующим результатом определяет понятие социального и экономического эффекта. Это лежит в основе определения социальной и экономической результативности и эффективности».

Такой подход в сфере образования становится несколько некорректным, поскольку оценить знания в стоимостном выражении, а, следовательно, и эффект, практически невозможно. Поэтому в сфере образования на первое место выходят оценки результативности системы управления образовательными комплексами.

Очевидно, что при переходе обучающегося из одного образовательного учреждения к другому, знания, как качественный результат образования, приобретаются и развиваются. Этот процесс их получения комплексно охватывает следующие виды познания:

- обыденное познание – получение человеком элементарных сведений о природе, человеке и обществе в процессе обыденной повседневной жизни;

- художественное познание – процесс создания и восприятия художественных образов (произведений искусства);

- религиозное (духовное) познание – объяснение мира на основе веры в Бога и божественное устройство мира;

- философское познание – создание общих концепций существования мира и человека;

- научное познание – исследование мира при помощи научных методов с целью получения истинного знания о законах его функционирования и развития [79].

Следует отметить, что наиболее простыми являются навыки, получаемые в процессе обыденного познания, а самыми сложными мировоззренческие взгляды, которые формируются в процессе использования обучающимся всех видов познания. Профессиональные знания являются специфическими, поскольку используются для получения большей частью экономических благ в той или иной сфере общественной деятельности. Очевидно, что их получению, кроме обыденного познания, в определенной мере способствуют остальные виды познания, реализуемые в учреждениях общего среднего образования, СПО, ВПО и ДПО.

Формирование обыденных навыков и мировоззрения, как социального результата образования обучающегося – процесс долговременный, в котором

сегодня система образования играет не главенствующую роль. Исключением являются страны, где в системе образования религиозное познание, например, страны с мусульманской религией, является доминирующим. Тем не менее, изначально в формировании мировоззрения определяющее значение имеет система дошкольного и общего среднего образования, но для практической деятельности преимущественной является оценка профессиональных знаний выпускников образовательных учреждений, данная им партнерами-работодателями.

Здесь появляется проблема оценки результатов познания. Ее можно решить с помощью экспертных методов оценки, но как быть с представлениями об истинности как эталона знаний? В части естественных, технических, общественных и гуманитарных наук «эталонность» знаний определяется соответствующей научной парадигмой, как совокупности фундаментальных достижений в конкретной области науки, задающей общепризнанные образцы и примеры научного знания, которые признаются в течение определенного времени научным сообществом как основа его дальнейшей деятельности.

Проблема истинности знаний возникает в сфере обыденных навыков и духовного образования, формирующего значимую часть мировоззрения индивидуума, поскольку взгляды на них в человеческом социуме отличаются. Это обусловлено традиционно сложившимися представлениями о быте, мироустройстве, морали и т.п. в том или ином социуме. Изначально они формируются в семье и дошкольных учреждениях. На них влияют взгляды индивидуумов из других социумов, но все представления развиваются индивидуально по мере познания при переходе из одного образовательного учреждения к другому. Поэтому любые оценки истинности обыденных навыков и духовного мировоззрения отдельного индивидуума будут относительными.

Результатом обыденных навыков и духовных мировоззренческих взглядов является поведение индивидуума в социуме, которое рассматривается относительно негласных и официальных норм поведения. Их нарушение в официальной статистике характеризуется, например, количеством

правонарушений на душу населения, а соблюдение – количеством благотворительных организаций, размером их социальной помощи и социальных субсидий государства на душу населения и т.п. В общем случае корректным будет экспертная оценка путем сопоставления обыденных знаний и мировоззренческих взглядов с эталонными, как традиционно сложившимися представлениями социума конкретной территории о быте, мироустройстве, морали, нормах поведения и т.п.

Поскольку система управления образовательными комплексами направлена на достижение эталонных значений качественных и количественных результатов образования, то их сравнение с фактическими результатами определяет социальную результативность системы управления образовательными комплексами, как степень достижения цели. Из-за многообразия оценочных критериев такие сравнения будут многомерными. Поэтому оценку социальной результативности этой системы управления целесообразно делать с помощью одного интегрального показателя ( $CP$ ) с использованием экспертных методов оценки значимости ( $K_i$ ) частных показателей ( $X_i$ ) относительно их эталонного значения ( $X_{ib}$ ):

$$CP = \sqrt{\sum_{i=1}^n K_i \left( \frac{X_i}{X_{ib}} \right)^2}. \quad (3.1)$$

Получение знаний в образовательных комплексах обеспечивают затраты трудовых, материальных и нематериальных ресурсов. Тогда экономическую результативность системы управления образовательными комплексами ( $ЭP$ ) можно оценить по соотношению соответствующего результата ( $P$ ) и затрат на обучение ( $Z_{об.}$ ), осуществляемых как частными, так и государственными образовательными учреждениями:

$$ЭP = \frac{P}{Z_{об.}}. \quad (3.2)$$

Полученные индивидуумами в сфере образования обыденные навыки и мировоззренческие взгляды обеспечивают определенную выгоду. Например, в быту – это ремонт собственными силами бытовой техники, автомобиля, жилья, растениеводство и животноводство на подсобных участках и т.п. Сформировавшиеся мировоззренческие взгляды на традиционные нормы поведения позволяют избежать материального и морального ущерба для человека. В совокупности эти знания выступают качественным эквивалентом экономического результата.

Очевидно, что уровень обыденных навыков и мировоззренческих взглядов в процессе последовательного перехода от одного образовательного кластера к другому изменяется. Поэтому по ним должны быть дифференцированы оценки качественной составляющей социальной результативности системы управления образовательными комплексами. Это касается и количественной оценки ее социальной результативности, где дифференцируются количественные результаты образования. При этом следует руководствоваться здравым смыслом в выборе показателей. Например, для дошкольных образовательных учреждений абсурдным будет исчисление показателей трудоустройства, но вполне логичным для остальных учреждений.

При оценке количественной составляющей социальной результативности системы управления образовательными комплексами необходимо определять эталонные значения количественных результатов обучения. Очевидно, для количества окончивших образовательное учреждение логичным будет сопоставление этого показателя с числом поступивших, для количества трудоустроенных – его сопоставление с общим количеством окончивших, а трудоустроенных по специальности – его сопоставление с общим количеством трудоустроенных. Следует отметить, что количество поступивших в образовательное учреждение определяется спросом и количеством лицензируемых мест в нем.

В отличие от обыденных навыков и мировоззренческих взглядов профессиональные знания являются одним из основных источников будущих экономических благ не только для их носителей, но и потребителей, которыми выступают работодатели в различных сферах общественной деятельности. Эти знания выступают критерием оценки качественной составляющей экономической результативности системы управления образовательными комплексами. Частные критерии ее оценки определяются по направлениям подготовки, профилям, магистерским программам и специальностям дополнительного профессионального образования, где дифференцируются по изучаемым дисциплинам. Очевидно, что количественная составляющая экономической результативности определяется затратами на одного обучившегося.

Таким образом, комплексный подход к оценке результативности системы управления образовательными комплексами в общем виде можно представить следующей системой уравнений:

$$\left\{ \begin{array}{l} P_{упр.} = \sqrt{k_1 (CP_{упр.})^2 + k_2 (\mathcal{E}P_{упр.})^2}, \\ CP_{упр.} = \sqrt{\alpha_1 (CP_{кач.})^2 + \alpha_2 (CP_{кол.})^2} \\ CP_{кач.} = \sqrt{a_1 \left(\frac{A_1}{A_{1э}}\right)^2 + a_2 \left(\frac{A_2}{A_{2э}}\right)^2 + a_3 \left(\frac{A_3}{A_{3э}}\right)^2}, \\ CP_{кол.} = \sqrt{b_1 \left(\frac{B_1}{B_{1э}}\right)^2 + b_2 \left(\frac{B_2}{B_{2э}}\right)^2 + b_3 \left(\frac{B_3}{B_{3э}}\right)^2}, \\ \mathcal{E}P_{кач.} = \frac{CP_{кач.}}{3_{об.}}, \mathcal{E}P_{кол.} = \frac{CP_{кол.}}{3_{об.}}, \\ \mathcal{E}P_{упр.} = \sqrt{\beta_1 \left(\frac{\mathcal{E}P_{кач.}}{\mathcal{E}P_{кач.э}}\right)^2 + \beta_2 \left(\frac{\mathcal{E}P_{кол.}}{\mathcal{E}P_{кол.э}}\right)^2}, \\ \mathcal{E}P_{кач.э} = \frac{CP_{упр.э}}{3_{об.э}} = \frac{1}{3_{об.э}}, \mathcal{E}P_{кол.э} = \frac{B_{1э}}{3_{об.э}}, \end{array} \right. \quad (3.3)$$

где  $P_{упр.}$ ,  $CP_{упр.}$  и  $ЭP_{упр.}$  – результативность системы управления образовательными комплексами, ее социальной и экономической составляющей соответственно;

$CP_{кач.}$  и  $CP_{кол.}$ ,  $ЭP_{кач.}$  и  $ЭP_{кол.}$  – качественная и количественная составляющие социальной и экономической результативности системы управления образовательными комплексами соответственно;

$A_1$ ,  $A_2$ ,  $A_3$  и  $A_{1э}$ ,  $A_{2э}$ ,  $A_{3э}$  – значения показателей характеризующих обыденные навыки, профессиональные знания, мировоззренческие взгляды и их эталонная величина соответственно;

$B_1$ ,  $B_2$ ,  $B_3$  и  $B_{1э}$ ,  $B_{2э}$ ,  $B_{3э}$  – количество окончивших образовательное учреждение, трудоустроенных, трудоустроенных по специальности и их эталонные значения ( $B_{1э}$ , численно равно количеству поступивших в образовательное учреждение, которое определяется спросом на образование,  $B_{2э}$ , и  $B_{3э}$ , определяется спросом на рынке труда);

$Z_{об.}$  и  $Z_{об.э}$  – затраты на обучение, включая затраты на не окончивших образовательное учреждение.

$k_1 + k_2 = 1$ ,  $a_1 + a_2 + a_3 = 1$ ,  $b_1 + b_2 + b_3 = 1$ ,  $\alpha_1 + \alpha_2 = 1$ ,  $\beta_1 + \beta_2 = 1$ , – коэффициенты значимости показателей (определяются экспертным методом).

Дифференциация частных показателей по образовательным учреждениям и видам результативности системы управления образовательными комплексами представлена в таблице 3.3.

Для наглядности дифференциацию частных показателей по образовательным учреждениям и видам результативности системы управления представим в другой интерпретации (таблица 3.4.)

Таблица 3.3 – Дифференциация частных показателей по образовательным учреждениям и видам результативности системы управления образовательными комплексами

Образовательное учреждение	Составляющая социальной результативности		Составляющая экономической результативности	
	качественная	количественная	качественная	количественная
дошкольного образования	$A_1, A_3;$ $A_{1э}, A_{3э}$	$B_1, B_{1э}$	$A_1, A_3; A_{1э}, A_{3э};$ $B_1, B_{1э}; Z_{об.}, Z_{об.э}$	$B_1, B_{1э}; Z_{об.}, Z_{об.э}$
общего среднего образования	$A_1, A_3;$ $A_{1э}, A_{3э}$	$B_1, B_2;$ $B_{1э}, B_{2э}$	$A_1, A_3; A_{1э}, A_{3э};$ $B_1, B_2; B_{1э}, B_{2э}; Z_{об.}, Z_{об.э}$	$B_1, B_{1э}; B_1, B_2; B_{1э}, B_{2э};$ $Z_{об.}, Z_{об.э}$
специального профессионального образования	$A_1, A_2, A_3;$ $A_{1э}, A_{2э}, A_{3э}$	$B_1, B_2, B_3;$ $B_{1э}, B_{2э}, B_{3э}$	$A_1, A_2, A_3; A_{1э}, A_{2э}, A_{3э};$ $B_1, B_2, B_3; B_{1э}, B_{2э}, B_{3э};$ $Z_{об.}, Z_{об.э}$	$B_1, B_2, B_3; B_{1э}, B_{2э}, B_{3э};$ $Z_{об.}, Z_{об.э}$
высшего профессионального образования	$A_1, A_2, A_3;$ $A_{1э}, A_{2э}, A_{3э}$	$B_1, B_2, B_3;$ $B_{1э}, B_{2э}, B_{3э}$	$A_1, A_2, A_3; A_{1э}, A_{2э}, A_{3э};$ $B_1, B_2, B_3; B_{1э}, B_{2э}, B_{3э};$ $Z_{об.}, Z_{об.э}$	$B_1, B_2, B_3; B_{1э}, B_{2э}, B_{3э};$ $Z_{об.}, Z_{об.э}$
дополнительного профессионального образования	$A_1, A_2, A_3;$ $A_{1э}, A_{2э}, A_{3э}$	$B_1, B_2, B_3;$ $B_{1э}, B_{2э}, B_{3э}$	$A_1, A_2, A_3; A_{1э}, A_{2э}, A_{3э};$ $B_1, B_2, B_3; B_{1э}, B_{2э}, B_{3э};$ $Z_{об.}, Z_{об.э}$	$B_1, B_2, B_3; B_{1э}, B_{2э}, B_{3э};$ $Z_{об.}, Z_{об.э}$

Таблица 3.4 – Дифференциация частных показателей по образовательным учреждениям

<i>i</i>	Образовательное учреждение	Показатели, характеризующие						
		качество			количество			
		обыденных навыков	профессиональных знаний	мировоззренческих взглядов	окончивших	трудоустроенных	трудоустроенных по специальности	затрат на обучение
	$A_1$	$A_2$	$A_3$	$B_1$	$B_2$	$B_3$	$Z_{об.}$	
1	Дошкольное	+	–	+	+	–	–	+
2	Общее среднее	+	–	+	+	+	–	+
3	СПО	+	+	+	+	+	+	+
4	ВПО	+	+	+	+	+	+	+
5	ДПО	+	+	+	+	+	+	+

Очевидно, что все виды результативности этой системы управления взаимосвязаны логической последовательностью получения образования (рис. 3.5). Поэтому регулирование ее результативности должно быть структурно-последовательным, начиная с комплекса дошкольных и общих средних образовательных учреждений. Это предполагает качественную и количественную связь внутри и между образовательными кластерами.

Качество последующего обучения зависит от знаний, полученных в предшествующем образовательном учреждении. Поэтому, чтобы существовала качественная связь внутри и между образовательными кластерами формально должно выполняться следующее условие:

$$CP_{\text{кач.}i+1} \geq CP_{\text{кач.}i} \cdot \quad (3.4)$$

Что касается количественной связи внутри и между образовательными кластерами, то должен соблюдаться баланс между количеством поступивших и не поступивших, окончивших и не окончивших образовательное учреждение с поступившими и не поступившими к партнерам работодателям.

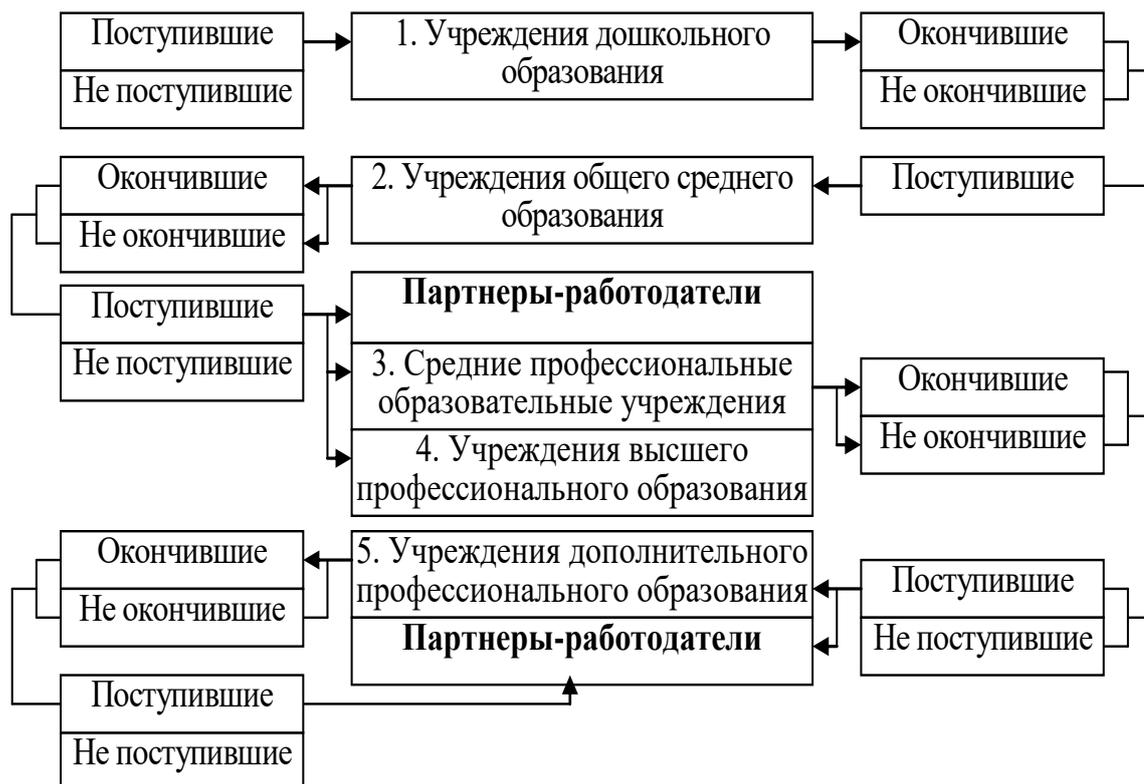


Рисунок 3.5 – Логическая последовательность обучения

Исключение составляют учреждения дошкольного и общего среднего образования, где не окончившие их ( $B_{11н}$  и  $B_{12н}$  соответственно) в соответствии с законом должны получать общее среднее образование. В конечном итоге не поступившие к партнерам-работодателям определяют количество безработных.

В формализованном виде такой количественный баланс можно представить следующим образом:

$$\begin{aligned}
 B_{11н} + B_{11} &= B_{12}, \quad B_{12н} = B_{13}, \quad B_{12} + B_{13} \leq B_{14}, \\
 B_{15} &\leq B_{14}, \quad B_{13} + B_{14} \leq B_2, \quad B_3 \leq B_2,
 \end{aligned}
 \tag{3.5}$$

где  $i$  – порядковый индекс образовательного учреждения (табл.3.4);

$B_{12н}$  – количество не полностью окончивших общее среднее образовательное учреждение.

Очевидно, что социальная результативность системы управления образовательными комплексами должна быть сбалансирована с ее экономической

результативностью. В идеале это достигается при равенстве значений всех частных оценочных показателей их эталонным величинам. В реальности это является целью регулирования результативности системы управления образовательными комплексами.

В результате такую задачу регулирования в формализованном виде с учетом системы уравнений 3.3 можно представить в виде оптимизационной модели линейного математического программирования:

$$\left\{ \begin{array}{l} P_{\text{упр.}} = \sqrt{k_1 (CP_{\text{упр.}})^2 + k_2 (\mathcal{E}P_{\text{упр.}})^2} \rightarrow 1. \\ CP_{\text{кач.}i+1} \geq CP_{\text{кач.}i}, \\ B_{12n} = B_{13}, \sum_{i=2}^5 B_{1i} = \sum_{i=2}^5 B_{1i+1} + B_2. \end{array} \right. \quad (3.6)$$

Следует отметить, что при определении эталонных значений показателей необходимо ориентироваться на опыт престижных образовательных учреждений развитых стран мира. При этом нужен собственный подход на основе анализа экономических возможностей, спроса и предложения на рынке труда национальной экономики и конкретных партнеров-работодателей в образовательном комплексе.

Результативность функционирования образовательного комплекса зависит прежде всего от эффективности организации управленческого процесса. Эффективность управления образовательными организациями актуализируется в связи с формированием новых социальных институтов, гуманизацией и демократизацией общества, развитием рыночных отношений. Под влиянием этих процессов изменяется смысл «эталонности» и определения «эталонных» значений показателей эффективности и результативности.

Конечный результат функционирования такой структуры, как образовательный комплекс, во многом зависит от целеполагания, совершенствование которого продиктовано необходимостью развития вперед. Понятие менеджмента из сферы бизнеса давно уже распространилось в

образовательную среду, охватывая область человеческих и субъектных отношений. Процесс управления всегда имеет место при совместной деятельности людей для достижения общей цели.

Образовательные услуги имеют экономическую природу, потребители таких услуг по-разному их оценивают в каждом конкретном случае. Потребительские оценки очень чувствительны к уровню информированности населения, они субъективны, их нельзя абсолютизировать. Применение оценок потребителей образовательных услуг уместно для анализа результативности работы образовательного учреждения или образовательной структуры на определенный момент времени. Нужно понимать, что такие оценки не могут являться эталонными значениями показателей эффективности.

Экономическая эффективность образования, как оценочная категория, отражает результат образовательной деятельности по критерию соответствия цели, поставленной органом управления.

Экономическую эффективность образовательного комплекса можно рассматривать в двух аспектах:

- внутренний, как рациональное использование ресурсов субъектов – партнеров (затраты на обучение, профессиональная структура кадров, уровень востребованности выпускников и пр.);

- внешний, соотношение расходов на образование и количество трудоустроенных по специальности.

Однако, разработать методы измерения, отражающие эффективность образовательной деятельности чрезвычайно сложно. Сочетание внутреннего и внешнего аспекта эффективности отражает уникальную особенность отрасли образования, которая сочетает в себе взаимосвязанные элементы социальной, педагогической и экономической эффективности, неотделимые друг от друга.

«... в условиях рыночной системы хозяйствования инвестиционную привлекательность развития сферы образования определяют не столько количественные изменения в отрасли, сколько качественные» [115].

### Выводы к главе 3

В результате исследования, проведенного в третьей главе, автор пришел к следующим основным выводам:

1. Формирование образовательных комплексов на основе их кластеризации делают образовательное пространство межотраслевым, что способствует развитию сетевых коммуникаций, таким образом создавая и реализуя реальный межотраслевой механизм управления.

2. В образовательный комплекс, как в целостную систему подготовки высококлассного специалиста, объединяются разные по форме собственности, организационно-правовому статусу и отраслевой принадлежности организации: учебные, производственные, бизнес-структуры, органы власти.

3. В представленной архитектуре типовых кластеров дошкольного, общего среднего и высшего профессионального образования выделены образующие элементы: организационное ядро, партнеры, инфраструктура, органы управления. Отмечено, что каждый территориальный образовательный кластер обладает спецификой состава и характеристик, входящих в него элементов.

4. Кластерная управленческая модель обладает рядом преимуществ, таких как: интеграция субъектов и участие в процессе управления на паритетных началах, объединение ресурсов всех участников взаимодействия для использования потенциала кластера с максимальной эффективностью с равным правом доступа каждого субъекта, рационализация схем взаимодействия для оперативности принятия решений.

5. Управление образовательными комплексами и входящими в них кластерами основано на комплексном подходе, включающем элементы функционального, процессного, системного метода. Управление образовательной структурой требует системного управления на основе принципа декомпозиции.

6. Совершенствование управления образовательными кластерами необходимо осуществлять на методологическом, методическом и практическом уровнях. На каждом из них конкретизируется содержание деятельности входящих субъектов, оптимизируются процедуры и приемы управления.

7. Оценку эффективности управления образовательной структурой целесообразно представлять комплексно, на основе интегрального показателя, метода многомерных сравнений и экспертных оценок, что позволит оценить социальную и экономическую результативность функционирования образовательного комплекса, отразив их количественными и качественными показателями.

8. Для реализации основных направлений развития системы образования ДНР необходим усовершенствованный механизм управления кластером в образовательном комплексе, который включает в себя принципы, методы и средства управления, учитывающий сбалансированность спроса и предложения на рынке образовательных услуг и труда с соответствующими целями и задачами развития территории.

Основные положения третьей главы опубликованы в работах автора [19; 26; 82; 90; 93].

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертации на основе проведенных исследований определены положения относительно теоретических и прикладных аспектов управления образовательными комплексами на основе их кластеризации. Комплексное исследование теоретико-методических основ функционирования организационно-экономического механизма управления образовательными структурами позволило сформулировать ряд теоретических положений и прикладных рекомендаций:

1. Изучены и обобщены научные взгляды на управление образовательными организациями и системой образования. Дальнейшее развитие получили понятия «образовательный комплекс» и «образовательный кластер», которые рассмотрены в их историческом и концептуальном аспектах, в единстве и противоположности отличительных признаков, в плоскости взглядов отечественных и зарубежных ученых. Это дало возможность представить «образовательный комплекс» как систему обучения в инновационной цепочке образование – наука – технология – бизнес, основанную на внутренних горизонтальных и вертикальных связях между учреждениями различного уровня образования, организационно связанных партнерскими отношениями с потенциальными работодателями в различных сферах деятельности. Содержание понятия «образовательный кластер» предлагается понимать как совокупность образовательного учреждения и потенциальных работодателей, в том числе органов государственного управления в сфере образования, связанных партнерскими отношениями, где базисным выступает партнерство образовательного учреждения и предпринимательской структуры, а надстроечными – отношения с партнерами-работодателями в некоммерческой сфере деятельности. В совокупности представлено видение семантического поля системы образования как объекта исследования.

2. Научно обосновано, что в условиях глобальных очевидных интеграционных процессов современные концепции развития образования

предполагают создание образовательных комплексов, где, учитывая опыт отечественных и зарубежных практик, определяется структурная взаимосвязь системы и механизма управления, посредством которого осуществляется целенаправленное воздействие субъекта управления (государство в лице Министерства образования) на объект управления (образовательный комплекс) с помощью реализации функций управления, в результате чего объект управления достигает заданных параметров функционирования.

3. Исследован зарубежный и отечественный опыт развития образовательных систем, что дало основание утверждать о зависимости уровня развития образования от уровня доходности населения страны. Выявлены общие закономерности и векторы развития в образовательном поле государств с разным уровнем доходности. Доказано, что количественным фактором экономического роста страны является экономически занятое население, а качественным показателем выступает научно-технический прогресс, зависящий от уровня образования населения. Сравнение уровня развития образования ведущих мировых держав, а также России и Украины позволило сопоставить эти показатели с уровнем развития образования Донецкой Народной Республики для разработки концептуального подхода к совершенствованию положений государственной образовательной политики.

4. Аргументировано, что усовершенствованный механизм управления кластерами в образовательном комплексе базируется на текущем и стратегическом планировании, информации о внешней и внутренней среде, диагностике, мониторинге и контроле выполнения плановых показателей, где нормативные параметры в традиционном управлении по отклонениям устанавливаются партнерами-работодателями на основании их требований к качественным (профессиональные знания и умения) и количественным (количество выпускников определенной квалификации) показателям. Такой подход к разделению результатов образования лег в основу усовершенствованного способа оценки результативности механизма управления образовательной структурой.

5. Разработан комплексный подход к оценке и регулированию результативности механизма управления образовательными комплексами на основе модели линейного математического программирования, где целевой функцией выступает социальная результативность, определяемая путем интегральной оценки многомерных сравнений качественных и количественных показателей с их эталонными значениями и соответствующими ограничениями, устанавливающими логическую взаимосвязь и баланс между показателями. В представленном подходе к оценке результативности доминирует социальная результативность над экономической в силу значимости человеческого и интеллектуального капитала как движущей силы научно-технического прогресса страны, а эталонным значением, в силу достаточной условности, предложено считать показатели результативности престижных отечественных и зарубежных образовательных организаций.

6. На основании выявленных особенностей современного социально-экономического состояния Республики, анализа законодательной базы, регулирующей сферу образования предложен усовершенствованный подход к реализации основных положений государственной политики в сфере образования. Выявлен ряд таких негативных особенностей в сфере образования, как: структурные диспропорции между количеством выпускников и количеством трудоустроенных по специальности, тенденция к росту удельного веса обучающихся в высших учебных учреждениях в общей численности населения, диспропорции между уровнем развития экономики и количеством обучающихся в образовательных учреждениях разного образовательного уровня и т.д.

На основе теории менеджмента разработан концептуальный подход к реализации основных положений государственной политики в сфере образования, утверждающий целесообразность дифференциации в образовательных кластерах знаний на навыки, профессиональные знания, мировоззренческие взгляды и умения, необходимости проведения на этой основе отбора кадров и бюджетного финансирования образовательных кластеров с учетом баланса спроса и предложения на рынке труда и образовательных услуг. Идеи предложенного

подхода, который представляет собой комплекс концептуальных положений, методов и инструментов по разработке управленческих моделей в системе образования могут быть полезны при выборе стратегий социально-экономического развития Республики.

Таким образом, в рамках исследования поставлена и решена задача обоснования и разработки теоретических положений и практических рекомендаций по развитию механизма управления образовательными комплексами на основе их кластеризации. Перспективой дальнейших исследований является разработка методических рекомендаций для образовательных организаций, предпринимательских структур и бизнеса, а также органов государственной власти и управления по формированию образовательных кластеров и образовательных комплексов, интеллектуальный продукт которых максимально удовлетворял бы потребности общества.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Азбука управления проектами: монография / Т. А. Аверина, С. А. Баркалов, Е. В. Баутина, О. Н. Бекирова, К. Н. Бурков, Я. С. Строганова. – Старый Оскол: Тонкие наукоемкие технологии, 2018. – 328 с.
2. Азгальдов, Г. Г. К вопросу о термине «инновация» [Электронный ресурс] / Г. Г. Азгальдов, А. В. Костин // Труды лаборатории В. Н. Лившица. – М.: ЦЭМИ РАН, 2009. – Режим доступа: [http://www.labrate.ru/articles/azgaldov-kostin\\_doklad\\_2009-2\\_about-innovation.htm](http://www.labrate.ru/articles/azgaldov-kostin_doklad_2009-2_about-innovation.htm). – Дата обращения: 17.02.2018. – Загл. с экрана.
3. Айзерман, С. А. О некоторых обобщениях теории выбора вариантов (основы теории псевдокритериев) / М. А. Айзерман, Б. М. Литваков // Автоматика и телемеханика. – 1988. – № 3. – С. 92-105.
4. Акперов, И. Г. Информационные технологии в менеджменте: учебник / И. Г. Акперов, А. В. Сметанин, И. А. Коноплева. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 400 с.
5. Акперов, И. Г. Профессиональное образование как ключевой фактор устойчивого развития региона / И. Г. Акперов, Н. В. Брюханова // Новые технологии. – 2015. – № 2. – С. 51-57.
6. Александров, И. Н. Оценка эффективности кадровых мероприятий на основе оценки приращения человеческого капитала организации / И. Н. Александров, О. А. Рассказова, А. Н. Бурмистров, М. П. Синявина // Экономические науки. – 2019. – № 9 (178). – С. 44-47.
7. Александров, И. Н. Оценка интеллектуальной собственности в условиях кризиса с точки зрения устойчивости потребительских качеств / И. Н. Александров, Н. П. Арзамасова, Н. Н. Бондарева, А. А. Лазарев // Научно-практический журнал «МИР». – 2011. – Том 2. – № 1 (5). – С. 19-31.
8. Аллен, Д. Готовность ко всему: 52 принципа продуктивности для работы и жизни [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://coollib.com/b/522->

- devid-allen-gotovnost-ko-vsemu-52-printsipa-produktivnosti-dlya-raboty-i-zhizni/read.  
– Дата обращения: 21.03.2017. – Загл. с экрана.
9. Амутинов, А. М. Основные факторы, влияющие на конкурентоспособность государства / А. М. Амутинов // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2006. – № 2 (5). – С. 23-32.
10. Аналитический отчет по результатам исследования «Реализация инфраструктурных проектов и развитие механизмов государственно-частного партнерства в Сибирском федеральном округе». – М.: Министерство регионального развития РФ, 2011. – 138 с.
11. Андреев, С. Ю. К вопросу о повышении инвестиционной привлекательности отечественной экономики на разных уровнях государственного управления [Электронный ресурс] / С. Ю. Андреев, Е. А. Мищенко, Е. А. Дрофичева // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2014. – № 100. – С. 1005-1017. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-povyshenii-investitsionnoy-privlekatelnosti-otechestvennoy-ekonomiki-na-raznyh-urovnyah-gosudarstvennogo-upravleniya>. – Дата обращения: 21.10.2018. – Загл. с экрана.
12. Анисцына, Н. Н. Инновационный научно-образовательный кластер как способ организации инновационной деятельности в вузе / Н. Н. Анисцына // Креативная экономика. – 2010. – № 4 (40). – С. 91-97.
13. Ансофф, И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. – СПб: Питер-Ком, 1999. – 416 с.
14. Атаманчук, Г. В. Теория государственного управления: курс лекций / Г. В. Атаманчук. – 3-е изд., доп. – М.: Омега-Л, 2005. – 584 с.
15. Афоничкина, Е. А. Развитие стратегических кластерных сетей арктической зоны хозяйствования / Е. А. Афоничкина, Н. И. Диденко // Вестник международного института рынка. – 2015. – № 1. – С.13-19.

16. Бабинцев, Н. С. Региональная экономика: предмет и принципы исследования / Н.С. Бабинцев, Н. П. Кузнецова // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 1996. – Сер. 5. – Вып. 2 (№ 12). – С. 43-48.

17. Баранчев, В. П. Маркетинг инноваций (радикальные и «подрывные» инновации – хайтек-маркетинг): учебник / В. П. Баранчев. – М.: ООО «Фирма «Благовест-В», 2007. – 232 с.

18. Барышникова, Е. И. Мировые закономерности и тенденции развития образовательного пространства ДНР / Е. И. Барышникова // ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Экономика». Вып. 15: Экономика Донбасса: векторы развития / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – С. 173-182.

19. Барышникова, Е. И. Модели теории полезности и гармонизации для оценки эффективности образовательной среды / Е. И. Барышникова // ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Экономика». Вып. 12: Инфраструктурное обеспечение экономического развития территории / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 138-145.

20. Барышникова, Е. И. Образовательная логистика – новое явление в образовательном пространстве / Е. И. Барышникова // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы III международ. науч.-практ. конф. (Донецк, 6-7 июня 2019 г.). Секция 2: Повышение качества управления социально-экономическим развитием региона / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – С. 18-21.

21. Барышникова, Е. И. Роль открытого образования в современной экономике / Е. И. Барышникова // Актуальные проблемы и перспективы развития маркетинга и менеджмента производственных и социальных систем: материалы II международ. науч.-практ. конф., 15 ноября 2018, г. Донецк / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 305-307.

22. Барышникова, Е. И. Управление образовательными кластерами: зарубежный опыт / Е. И. Барышникова // Менеджер. – 2018. – № 2 (84). – С. 222-228.
23. Беганська, І. Ю. Професійна орієнтація та професійна освіта в Україні: теорія і практика: монографія / І. Ю. Беганська. – Донецьк: ВІК, 2012. – 449 с.
24. Безверхнюк, Т. М. Управління проектами в публічній сфері: навчальний посібник / Т. М. Безверхнюк, Н. О. Котова, С. А. Попов. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. – 352 с.
25. Беленцов, В. Н. Понятие результативности и эффективности в контексте управления социально-экономическими системами / В. Н. Беленцов // Сб. науч. труд. Междунар. науч.-практ. конф. «Экономика знаний: теория, практика, перспективы развития» (Донецк, 25 октября 2019 г.). – Донецк: ИЭИ, 2019. – С. 27-32.
26. Беленцов, В. Н. Комплексный подход к оценке и регулированию результативности системы управления образовательными комплексами / В. Н. Беленцов, Е. И. Барышникова // Менеджер. – 2019. – № 3 (89). – С. 37-48.
27. Белоусов, В. М. Основы управления региональными системами (экономический аспект): учебное пособие / В. М. Белоусов. – Ростов-на-Дону: Издательство «Фонд науки и образования», 2015. – 92 с.
28. Беляков С. А. Зарубежный опыт совершенствования управления образованием: основные модели / С. А. Беляков // Университетское управление: практика и анализ. – 2009. – № 1. – С. 45-63.
29. Беркалиев, Т. Н. Инновации и качество школьного образования: научно-методическое пособие для педагогов инновационных школ / Т. Н. Беркалиев, Е. С. Заир-Бек, А. П. Тряпицына. – СПб.: КАРО, 2007. – 144 с.
30. Боронина, Л. Н. Основы управления проектами: учеб. пособие / Л. Н. Боронина, З. В. Сенук. – М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 112 с.
31. Братковский, М. Л. Подходы к оцениванию эффективности государственного управления / М. Л. Братковский, В. С. Козлов // ГОУ ВПО

«Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 13: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – 259 с.

32. Буйлин, А. Кластер, кто ты? [Электронный ресурс] / А. Буйлин. – Режим доступа: <http://avbuilin.wordpress.com/2011/04/30/>. – Дата обращения: 14.10.2018. – Загл. с экрана.

33. Бурков, К. Н. Введение в теорию управления организационными системами: учебник / К. Н. Бурков, Н. А. Коргин, Д. А. Новиков. – 2-е изд. – М.: Либроком, 2014. – 264 с.

34. Бурков, К. Н. Применение игрового имитационного моделирования для оценки эффективности экономических механизмов / К. Н. Бурков, Г. С. Джавахадзе, Н. И. Динова, Д. А. Щепкин. – М.: ИПУ РАН, 2003. – 51 с.

35. Варнавский, В. Г. Государственно-частное партнерство: теория и практика / В. Г. Варнавский, А. В. Клименко, В. А. Королев. – М.: ГУВШЭ, 2009. – 287 с.

36. Вебер, М. Избранные произведения / М. Вебер. Пер. с нем.; сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.

37. Волкова, Н.Н. Индустриальные кластеры США [Электронный ресурс] / Н.Н. Волкова, Т.В. Сахно. – Режим доступа: [https://www.researchgate.net/publication/299506014\\_Industrialnye\\_klastery\\_SSA](https://www.researchgate.net/publication/299506014_Industrialnye_klastery_SSA). – Дата обращения 27.03.2019. – Загл. с экрана.

38. Воробьева, С. В. Основы управления образовательными системами: учеб. пособие для студ. вузов / С. В. Воробьева. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 208 с.

39. Гаврильева, А. А. Специфика управления инновационным процессом в образовательном учреждении [Электронный ресурс] / А. А. Гаврильева, Л. И. Герасимова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 32. – С. 369-373. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2017/771107.htm>. – Дата обращения: 18.04.2018. – Загл. с экрана.

40. Гончарова, Л. А. Формирование компетентности менеджеров в процессе обучения в высших учебных заведениях / Л. А. Гончарова // Менеджер. – 2016. – № 4 (78). – С. 252-258.
41. Горелова, Г. В. Региональная система образования, методология комплексных исследований / Г. В. Горелова, Н. Х. Джаримов. – Майкоп: Изд. ГУП «Печатный двор Кубани», 2012. – 358 с.
42. Горелова, Г. В. Исследование слабоструктурированных проблем социально-экономических систем: когнитивный подход / Г. В. Горелова, Е. Н. Захарова, С. А. Радченко. – Ростов н/Д: Изд-во РГУ, 2006. – 332 с.
43. Гранберг, А. Г. Экономико-математическое исследование многорегиональных систем / А. Г. Гранберг, В. И. Суслов, С. А. Суспицын // Регион: экономика и социология. – 2008. – № 2. – С. 120-150.
44. Губерная, Г. К. Административная этика в системе управления / Г. К. Губерная, Л. А. Воробьева // Менеджер. – 2014. – № 2 (68). – С. 95-102.
45. Гурий, П. С. Новые формы систем управления организациями региона: ставка на социальные аспекты методов управления персоналом / П. С. Гурий, С. Н. Малахай // ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 13: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2019. – С. 252-256.
46. Гурий, П. С. Подход к формированию механизма управления инновационным развитием экономики Донбасса / П. С. Гурий // Инновационное развитие экономики Донбасса: проблемы, перспективы, решения: материалы Круглого стола / МОН ДНР, ГУ «Институт экономических исследований»; под ред. А. В. Половяна. – Донецк: Изд-во ФЛП Кириенко С. Г., 2017. – С.45-52.
47. Гурий, П. С. Механизмы управления образовательными организациями в Донецкой Народной Республике / П. С. Гурий, Е. И. Барышникова // Менеджер. – 2019. – № 2 (88). – С. 18-25.

48. Гэлбрейт, Джон Кеннет. Экономика невинного обмана: правда нашего времени / Дж. К. Гэлбрейт. – М.: Издательство «Европа», 2009. – 88 с.
49. Гэлбрейт, Джон Кеннет. Новое индустриальное общество. Избранное / Дж. К. Гэлбрейт. – М.: Эксмо, 2008. – 1200 с.
50. Давыдова, Н. Н. Интеграция образовательных организаций в корпоративно-кластерные объединения территории / Н. Н. Давыдова // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – 2014. – № 6. – С. 31-33.
51. Давыдова, Н. Н. Методологические основания управления образовательными учреждениями в условиях сетевого взаимодействия / Н. Н. Давыдова, В. А. Федоров // Казанская наука. – 2013. – № 9. – С. 13-21.
52. Давыдова, Н.Н. Образовательный кластер как системообразующий компонент региональной модели непрерывного педагогического образования / Н. Н. Давыдова, Б. М. Игошев, А. А. Симонова, С. Л. Фоменко // Педагогическое образование в России. – 2014. – № 10. – С. 72-77.
53. Давыдова, Н. Н. Развитие педагогического (образовательного) кластера в региональном образовательном пространстве / Н. Н. Давыдова, Б. М. Игошев, С. Л. Фоменко // Педагогическое образование в России. – 2015. – №11. – С. 12-18.
54. Данько, Т. П. Основные подходы к выявлению кластеров в экономике региона / Т. П. Данько, Е. С. Куценко // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 1. – С. 248-254.
55. Долан, Э. Д. Рынок: микроэкономическая модель / Эдвин Дж. Долан, Дэйвид Е. Линдсей. Пер. с англ. – СПб.: Печатный Двор, 1992. – 496 с.
56. Дорофиенко, В. В. Перспективы становления технополисов в условиях инновационного развития городских агломераций (на примерах Донецко-Макеевской и Белгородской агломераций) / Ю. А. Дорошенко, М. Ф. Иванов // Изд-во Белгородского ГТУ им. В. Г. Шухова, 2018. – С. 58-68.
57. Дорофиенко, В. В. Экономическая природа регионального развития и его значение в современной экономике / В. В. Дорофиенко // Менеджер. – 2017. – №4 (82). – С. 6-10.

58. Древинг, С. Р. Кластерная концепция устойчивого развития экономики / С. Р. Древинг. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2009. – 217 с.

59. Донецкая Народная Республика. Закон. Об образовании [Электронный ресурс]: [закон № 55-ІНС от 19.06.2015 г.] // Народный Совет Донецкой Народной Республики: официальный сайт. – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-obrazovanii/>. - Дата обращения: 25.04.2017. – Загл. с экрана.

60. Заруба, Н. А. Управление проектами в образовании: особенности зарубежного и отечественного опыта / Н. А. Заруба // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2018. – № 3 (31). – С. 15-27.

61. Захаров, Н. Н. Государственно-частное партнерство в сфере образования – социально-экономический аспект / Н. Н. Захаров, В. П. Черданцев, М. В. Тренина // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 6-2. – С. 340-343.

62. Игнатов, В. Г. Стратегия экономического развития муниципального образования: учебное пособие / В. Г. Игнатов, С. П. Кюрджиев, М. А. Овакимян и др. Под общей ред. проф. Т. В. Игнатовой. – Ростов н/Д.: Изд-во СКАГС, 2008. – 296 с.

63. Камилов, Д. А. Механизм государственно-частного партнерства как метод государственного развития отраслей социальной сферы / Д. А. Камилов // Экономические науки. – 2011. – № 7. – С. 7-11.

64. Карзун, И. Г. Теоретические основы управления инновационной деятельностью вуза / И. Г. Карзун // АНИ: экономика и управление. – 2013. – № 1. – С. 8-10.

65. Кейнс, Д. М. Впечатления о Советской России. Должно ли государство управлять экономикой / Д. М. Кейнс. – М.: ООО «ТД Алгоритм», 2015. – 230 с.

66. Кетова, Н. П. Идентификация функциональной роли институтов формирования структуры экономического пространства регионов / Н. П. Кетова, Ю. С. Колесников, В. Н. Овчинников // Экономика и управление народным хозяйством. Экономические науки. – 2018. – № 10 (167). – С. 23 - 27.

67. Кетова, Н. П. Территориально-отраслевые кластеры и партнерские сети: новые возможности «вписывания» российских регионов в глобальное рыночное пространство / Н. П. Кетова // Экономика, социология, политология, социально-экономическая география. Южно-Российский форум. – 2011. – № 1 (2). – С. 12-24.

68. Кетова, Н. П. Образовательные услуги Российских ВУЗов: тенденции развития, принципы управления качеством, оценки, направления совершенствования / Н. П. Кетова // Рецензируемый, реферируемый научный журнал Вестник АГУ. – 2014. – № 4 (151). – С. 219-227.

69. Кетова, Н. П. Интеллектуальные услуги в экономике России: факторы развития, структура, мотивация продвижения в регионы / Н. П. Кетова, В. Н. Овчинников // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: экономическая. – 2013. – № 4 (46). – С. 52-61.

70. Конаржевский, Ю. А. Менеджмент и внутришкольное управление / Ю. А. Конаржевский. – М.: Педагогический поиск, 2000. – 222 с.

71. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]: распоряжение правительства РФ от 17 ноября 2008 г. №1662-р // Официальный сайт Правительства РФ. – Режим доступа: <http://government.ru/info/6217/>. – Дата обращения: 17.01.2019. – Загл. с экрана.

72. Костровец, Л. Б. Обоснование концепции финансового регулирования малого и среднего бизнеса в странах СНГ / Л. Б. Костровец, М. В. Гончарова // Научный результат. Экономические исследования. – 2017. – Т. 3. – № 4. – С. 63-67.

73. Кривенко, І. Є. «Механізм» як категорія і його сутність в процесі державного управління / І. Є. Кривенко // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. праць Одеського регіонального інституту державного управління. Вип. 1 (25). – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2006. – С. 4-10.

74. Курашвили, Б. П. Очерк теории государственного управления / Б. П. Курашвили. – М.: Наука, 1987. – 294 с.

75. Куценко, Е. С. Проект «Выявление основных направлений для развития кластеров в субъектах РФ: методологическая справка [Электронный ресурс] / Е. С. Куценко. – 2010. – 29 с. – Режим доступа: <https://www.slideshare.net/evgenykutsenko/ss-57101871>. – Дата обращения: 28.04.2017. – Загл. с экрана.

76. Лаврикова, Ю. Г. Кластеры: стратегия формирования и развития в экономическом пространстве региона / Ю. Г. Лаврикова. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2008. – 232 с.

77. Лапигин, Ю. М. Управление проектами: от планирования до оценки эффективности / Ю. М. Лапигин. – М.: Омега-Л, 2008. – 252 с.

78. Ларсон, Эрик. У. Управление проектами: учебник / Эрик У. Ларсон, Клиффорд Ф. Грей. Пер. с англ. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2013. – 784 с.

79. Лебедев, С. А. Методология научного познания: монография / С. А. Лебедев. – М.: ПРОСПЕКТ, 2015. – 256 с.

80. Леонова (Барышникова), Е. И. Взаимодействие государства, образования и бизнеса при подготовке кадров для отраслей экономики / Е. И. Леонова // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы I международ. науч.-практ. конф., 6-7 июня, 2017, г. Донецк. Секция 2: Менеджмент образования: реалии и перспективы / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 85-88.

81. Леонова (Барышникова), Е. И. Кластерный подход в образовательной сфере как определяющий фактор конкурентоспособности государства / Е. И. Леонова // ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Экономика». Вып. 3: Конкурентное развитие территорий: маркетинг и логистика / ГОУ ВПО ДонАУиГС. – Донецк: ДонАУиГС, 2016. – С. 166-172.

82. Леонова (Барышникова), Е. И. Концептуальные основы совершенствования экономического механизма управления качественной

составляющей высшего образования / Е. И. Леонова // Донецкий государственный университет управления. Сборник научных работ ДонГУУ. Маркетинг и логистика в контексте устойчивого развития территории. Серия: Экономика. Т. I, вып. 1 (4). – Донецк: ДонГУУ, 2015. – С. 193-200.

83. Леонова (Барышникова), Е. И. Маркетинг в образовании / Е.И. Леонова // Современные тенденции развития маркетинга и логистики: проблемы и решения: материалы международ. науч.-практ. конф., 16 ноября 2016 г., г. Донецк. – Донецк: ДонАУиГС, 2016. – С. 84-85.

84. Леонова (Барышникова), Е. И. Механизм управления качественной составляющей высшего образования / Е.И. Леонова // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы II международ. науч.-практ. конф., 6-7 июня, 2018 г. Донецк. Секция 2: Повышение качества управления социально-экономическим развитием региона / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 107-111.

85. Леонова (Барышникова), Е. И. Образование как основа конкурентоспособности (на примере государств Сингапур, Тайвань, Гонконг) / Е. И. Леонова // Инновационное развитие российской экономики: Материалы X Международ. науч.-практ. конф. Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова; Российский фонд фундаментальных исследований, 25-27 октября 2017 г. – Москва: изд-во Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (Москва), 2017. – С. 170-173.

86. Леонова (Барышникова), Е. И. Образование как фактор развития конкурентоспособности региона / Е. И. Леонова // Международное сотрудничество: интеграция образовательных пространств. Материалы III международ. науч.-практ. конф., 18 ноября 2016 г. – Москва: изд-во Издательский дом «Удмуртский университет» (Ижевск), 2016. – С. 176-180.

87. Леонова (Барышникова), Е. И. Образование как форма человеческого капитала / Е. И. Леонова // Менеджер. – 2016. – № 2 (76). – С. 136-143.

88. Леонова (Барышникова), Е. И. Особенности формирования научно-образовательных кластеров в Донецкой Народной Республике как в непризнанном государстве / Е. И. Леонова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: экономика и управление. – 2018. – № 1. – С. 85-89.

89. Леонова (Барышникова), Е. И. Развитие образования в контексте изменения мировой экономической парадигмы / Е. И. Леонова // ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Экономика». Вып. 6: Актуальные проблемы управления экономическими системами / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 236 - 244.

90. Леонова (Барышникова), Е. И. Реформирование высшей школы по оценкам преподавателей образовательных организаций / Е. И. Леонова // ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Экономика». Вып. 9: Экономические исследования современных процессов / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 226-231.

91. Леонова (Барышникова), Е. И. Роль высшей аттестационной комиссии в формировании научно-кадрового потенциала ведущих отраслей экономики Донецкой Народной Республики / Е. И. Леонова // Материалы XVII международ. науч.-практ. конф. «Формирование современного экономического образа мышления: теория, практика, паттерны поведения, просвещение». Сборник материалов конференции. – Курск: Издательство Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, 2017. – С. 146-152.

92. Леонова (Барышникова), Е. И. Роль университетов в процессе коллективного познания при формировании инновационной и конкурентной экономики государства: опыт Китая / Е. И. Леонова // Вестник института экономических исследований. – 2017. – № 2 (6). – С. 90-97.

93. Леонова (Барышникова), Е. И. Формирование образовательного кластера региона / Е. И. Леонова // ЭМПИ-2016: материалы международной

мультидисциплинарной науч.-практ. конф. студентов, магистрантов и аспирантов, 6 апреля 2016 г. – Брянск: изд-во БГТУ, 2016. – С. 180-185.

94. Лябах, Н. Н. Методы оценки интеллектуальности компьютерных систем / Н. Н. Лябах, Н. Г. Умрихин // Вестник Университете. – 2013. – № 6. – С. 54-58.

95. Лябах, Н. Н. Оценка степени интеллектуальности технико-технологических систем / Н. Н. Лябах // Международная конференция по мягким вычислениям и измерениям. Т. 2: SCM-16. Секции 4-7. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет "ЛЭТИ" им. В. И. Ульянова (Ленина), 2016. – С. 103-106.

96. Магнус, Я. Р. Эконометрика: нач. курс: учеб. / Я. Р. Магнус, П. К. Катышев, А. А. Пересецкий. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Дело, 2004. – 576 с.

97. Мазур, И. И. Управление проектами: учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / И. И. Мазур [и др.]; под общ. ред. И. И. Мазура и В. Д. Шапиро. – 6-е изд., стер. – М.: Издательство «Омега-Л», 2010. – 960 с.

98. Малышева, М. А. Теория и методы современного государственного управления: учебно-методическое пособие / М. А. Малышева. – СПб.: НИУ ВШЭ, 2011. – 280 с.

99. Малышкина, М. В. Характеристика кластерного подхода к управлению инновациями в зарубежных странах / М. В. Малышкина // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2014. – № 2 (58). – С. 249-253.

100. Микерова, Г. Г. Психология и педагогика организаторской деятельности: учебное пособие для магистрантов / Г. Г. Микерова. – Краснодар: КубГУ; ОАО Кубанское полиграфическое объединение, 2013. – 80 с.

101. Микерова, Г. Г. Современные тенденции управления системой образования в России [Электронный ресурс] / Г. Г. Микерова // Современные технологии управления (электронный журнал). – № 4 (76). – Номер статьи: 7603.

– Дата публикации: 2017-04-01. – Режим доступа: <https://sovman.ru/article/7603/>. – Дата обращения: 06.10.2019. – Загл. с экрана.

102. Миролубова, Т. В. Кластеры в региональной экономике / Т. В. Миролубова // Экономика и управление собственностью. – 2007. – № 4. – С. 29-35.

103. Мокроносков, А. Г. Формирование модели опережающего развития кадрового потенциала территории / А. Г. Мокроносков, А. А. Вершинин // Образование и наука. – 2014. – № 8. – С. 19-28.

104. Мухаметшина, Р. Ф. Кластерный подход в системе непрерывного гуманитарно-педагогического образования [Электронный ресурс] / Р. Ф. Мухаметшина; Казанский федеральный университет. – Режим доступа: <https://kpfu.ru/docs>. – Дата обращения: 15.08.2019. – Загл. с экрана.

105. Мхитарян, В. С. Статистический анализ зависимости численного состава занятых по видам экономической деятельности от основных экономических показателей региона (на примере Республики Марий) / В. С. Мхитарян, Т. В. Сарычева // Статистика в цифровой экономике: обучение и использование: материалы международной научно-практической конференции (Санкт-Петербург, 1-2 февраля 2018 г.). – Санкт-Петербург: Издательство СПбГУ, 2018. – С. 195-198.

106. Некрасов, Н. Н. Региональная экономика: монография / Н. Н. Некрасов. – 2-е изд. – М.: Экономика, 1978. – 340 с.

107. Непомнящий, А. В. Инновационное образование: достижения и перспективы / А. В. Непомнящий, В. И. Писаренко // Высшее образование сегодня. – 2007. – № 7. – С. 14-19.

108. НИУ ВШЭ (2018b). Карта кластеров России. Режим доступа: <https://map.cluster.hse.ru/list>. – Дата обращения: 04.04.2019. – Загл. с экрана.

109. Новоселова, С. Ю. Качество образования как важнейший приоритет в развитии управления общеобразовательными учреждениями и организациями / С. Ю. Новоселова // Информатика и образование. – 2011. – № 11. – С. 87-90.

110. Ноздріна, Л. В. Управління проектами: підручник / Л. В. Ноздріна,

В. И. Ящук, О. И. Полотай. – К.: ЦУЛ, 2010. – 432 с.

111. Нормативные документы по дуальной системе обучения от 24.04.2013 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.knitu.ru/article.jsp?id=0&id\\_e=42552](http://www.knitu.ru/article.jsp?id=0&id_e=42552). – Дата обращения: 28.10.2017. – Загл. с экрана.

112. Носкова, Е. В. Инновационная деятельность классического университета: основные элементы и современный опыт / Е. В. Носкова, Е. А. Тюрина, М. М. Третьяков // Вестник ТОГУ. – 2009. – № 4. – С. 103-111.

113. Ньюелл, Майкл В. Управление проектами для профессионалов. Руководство по подготовке к сдаче сертификационного экзамена / Майкл В. Ньюелл. – М.: КУДИЦ-ПРЕС, 2008. – 416 с.

114. Овчинников, В. Н. Развитие рынков и структуризация экономического пространства региона [Электронный ресурс] / В. Н. Овчинников, Н. П. Кетова, А. Г. Дружинин // Terra Economicus. – 2019. – № 17 (2). – С. 77-95. – DOI: 10.23683/2073-6606-2019-17-2-77-95. – Дата обращения: 07.10.2019. – Загл. с экрана.

115. Полякова, Л. П. Когнитивный (познавательный) подход в определении эффективности системы образования / Л. П. Полякова, Е. И. Барышникова // ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Экономика». Вып. 11: Проблемы обеспечения стабильности социально-экономической системы в контексте современных реалий / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 151-157.

116. Пономарев, А. Б. Методология научных исследований: учеб. пособие / А. Б. Пономарев, Э. А. Пикулева. – Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2014. – 186 с.

117. Попенкова, О. Э. Сетевое взаимодействие муниципальных методических служб при сопровождении инновационного развития общеобразовательных организаций [Электронный ресурс] / О. Э. Попенкова // Управление образованием: теория и практика (электронный журнал). – 2014. –

№ 2 (14). – С. 37-45. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/setevoe-vzaimodeystvie-munitsipalnyh-metodicheskikh-sluzhb-pri-soprovozhdenii-innovatsionnogo-razvitiya-obsheobrazovatelnyh>. – Дата обращения: 11.10.2018. – Загл. с экрана.

118. Попова, О. А. Сетевое взаимодействие общеобразовательных учреждений в условиях роста их самостоятельности: история и современность [Электронный ресурс] / О. А. Попова // Управление образованием: теория и практика (электронный журнал). – 2014. – № 2 (14). – С. 30-36. – Режим доступа: [http://iuorao.ru/images/jurnal/14\\_2/Popova.pdf](http://iuorao.ru/images/jurnal/14_2/Popova.pdf). – Дата обращения: 23.06.2018. – Загл. с экрана.

119. Попов, Р. А. Экономика региона: теория, методология, практика / Р. А. Попов. – М.: Вузовская книга, 2012. – 432 с.

120. Портер, М. Международная конкуренция. Конкурентные преимущества стран / М. Портер. – Москва: «Альпина Паблишер», 2016. – 947 с.

121. Портер, М. Конкурентное преимущество. Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / М. Портер; пер. с англ. Е. Калининой. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 715 с.

122. Поташник, М. М. Управление качеством образования / М. М. Поташник. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 448 с.

123. Потемкина, Т. В. Изучение запросов на услуги экспертно-консультационного характера у субъектов образования [Электронный ресурс] / Т. В. Потемкина // Управление образованием: теория и практика (электронный журнал). – 2013. – № 4. – С. 109-116. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/izuchenie-zaprosov-na-uslugi-ekspertno-konsultatsionnogo-haraktera-u-subektov-obrazovaniya>. – Дата обращения: 12.05.2018. – Загл. с экрана.

124. Правительство Российской Федерации. О Федеральной целевой программе развития образования на 2016-2020 годы [Электронный ресурс]: постановление от 23 мая 2015 года № 497 (с изменениями на 22 ноября 2017 года). Утратило силу с 01.01.2018 на основании постановления Правительства

Российской Федерации от 22.11.2017 № 1406 // Консорциум «Кодекс». Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/420276588>. – Дата обращения: 24.03.2019. – Загл. с экрана.

125. Правительство Российской Федерации. О промышленных кластерах и специализированных организациях промышленных кластеров [Электронный ресурс]: постановление от 31 июля 2015 г. № 779 (с изменениями на 2 августа 2018 года) // Консорциум «Кодекс». Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/420291916>. – Дата обращения: 24.03.2019. – Загл. с экрана.

126. Проскурина Т. Л. Образовательный кластер как региональная инновационная стратегия / Т. Л. Проскурина // Образовательные технологии. – 2011. – № 3. – С. 53-63.

127. Пуденко, Т. И. Методологические и теоретические основания управления устойчивым развитием территориальных систем образования / Т. И. Пуденко // Теоретико-методологические основы проектирования современной системы управления образованием: сборник научных трудов / ФГНУ «Институт управления образованием» РАО. – М.; СПб.: Нестор-История, 2013. – 321 с.

128. Пчелинцев, О. С. Проблемы формирования экономической системы устойчивого развития / О. С. Пчеленцев // Экономическая наука современной России. – 2001. – № 4. – С. 5-22.

129. Рассел, Д. Арчибальд. Управление высокотехнологическими программами и проектами / Арчибальд Д. Рассел. – М.: «Академия АйТи», 2004. – 472 с.

130. Растворцева, С. Н. Идентификация и оценка региональных кластеров / С. Н. Растворцева, Н. А. Череповская // Экономика региона. – 2013. – № 4. – С. 123-133.

131. Ромашов, Р. А. Теория государства и права. Краткий курс / Р. А. Ромашов. – СПб.: Питер, 2009. – 256 с.

132. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон [Принят Государственной Думой 21 декабря 2012 г.: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 г.: // Консорциум «Кодекс». Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/902389617/>. - Дата обращения: 13.09.2018. – Загл. с экрана.

133. Рубин, Ю. Б. Теория конкуренции и задачи повышения конкурентоспособности российского образования / Ю. Б. Рубин // Высшее образование в России. – 2007. – № 1. – С. 26-43.

134. Руднева, П. С. Опыт создания структурных кластеров в развитых странах [Электронный ресурс] / П. С. Руднева // Экономика региона. – 2007. – № 18. – Ч. 2. – Режим доступа: <http://journal.vlsu.ru>. – Дата обращения: 11.02.2017. – Загл. с экрана.

135. Рыжаков, Е. Д. Кластерные стратегии развития экономики региона / Е. Д. Рыжаков, Е. И. Царегородцев // Региональная экономика: теория и практика. – 2008. – № 9. – С. 23-25.

136. Сажин, Ю. В. Статистические методы анализа и прогнозирования социально-экономических процессов / Ю. В. Сажин, М. А. Скворцова. – Саранск: Изд-во Мордов. Ун-та, 2006. – 83 с.

137. Санчес М. Р. Александр. Сущность инноваций и инновационной деятельности / Санчес Морено Рени Александр // Гуманитарный вестник. – 2013. № 6 (8). – С. 1-5.

138. Силкина, Н. В. Особенности педагогической деятельности работников среднего и высшего профессионального образования в структуре университетского комплекса / Н. В. Силкина, Н. О. Ваганова // Образование и наука. – 2013. – № 4. – С. 30-38.

139. Система менеджмента для управляющих компаний инновационных территориальных кластеров российской федерации [Электронный ресурс]: отчет.

Подготовлен НИУ ВШЭ и Фондом ЦСР «Северо-Запад», 2014. – Режим доступа: [https://www.rvc.ru/upload/iblock/946/201403\\_management\\_companies\\_clusters.pdf](https://www.rvc.ru/upload/iblock/946/201403_management_companies_clusters.pdf). – Дата обращения: 15.02.2018. – Загл. с экрана.

140. Соколова Е. И. Термин «Образовательный кластер» в понятийном поле современной педагогики / Е. И. Соколова // Непрерывное образование: XXI век. – 2014. – № 2 (6). – С. 153-160.

141. Соловьева Т. В. Разработка алгоритма сценарного управления региональным развитием / Т. В. Соловьева, С. Г. Чефранов // Новые технологии. – 2011. – № 1. – С. 130-135.

142. Среднемесячная начисленная номинальная и реальная заработная плата работников в целом по экономике Российской Федерации в 1991-2019 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.gks.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries). – Дата обращения: 13.03.2018. – Загл. с экрана.

143. Такмашева, И. Инновационное развитие предпринимательского сектора: опыт скандинавских стран / И. Такмашева, С. Тяглов // Современная Европа. – 2019. – № 4. – С. 60-72.

144. Тейлор, Ф. У. Принципы научного менеджмента / Ф. У. Тейлор. Пер. с англ. А. И. Зак. – Москва: Контроллинг, 1991. – 104 с.

145. Тераванесов, М. Р. Инновационная модель развития системы высшего образования с ориентацией на рынок труда: монография / М. Р. Тераванесов; под ред. Е. П. Мельниковой, О. И. Черноус. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонНТУ», 2018. – С. 211-219.

146. Тераванесов, М. Р. Визначення індикатора, що характеризує глобальні процеси в освітній сфері / М. Р. Тераванесов // Науково-технічна інформація: наук. журнал. – 2015. – № 1 (63). – С. 13-18.

147. Терешин, Е. М. Современная дефиниция понятия «кластер» и подходы к формализации этого явления / Е. М. Терешин, В. М. Володин // Экономика и управление. – 2010. – № 2 (63). – С. 164-167.

148. Тисунова, В. Н. Роль кластерных систем в повышении эффективности

экономики области [Электронный ресурс] / В. Н. Тисунова // Управління проектами та розвиток виробництва: зб. наук. пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2008. – № 3 (27). – С. 137-143. – Режим доступа: <http://www.pmdp.org.ua/images/Journal/27/08tvneeo.pdf>. – Дата обращения: 17.10.2019. – Загл. с экрана.

149. Тихомиров, Ю. А. Механизм социалистического государственного управления / Ю. А. Тихомиров // Советское государство и право. – 1975. – № 4. – С. 20-28.

150. Тяглов, С. Г. Модернизация структурного взаимодействия трёхкомпонентной системы «образование-власть-бизнес» / С. Г. Тяглов, Е. А. Ячник // Фундаментальные исследования. Экономические науки. – 2013. – № 1. – С. 509-513.

151. Тяглов, С. Г. Актуальные аспекты управления интеллектуальным капиталом образовательной организации / С. Г. Тяглов, Е. А. Ячник // Имущественные отношения в РФ. – 2014. – № 10 (157). – С. 96-100.

152. Тяглов, С. Г. Управление качеством подготовки квалифицированных работников как ключевая проблема взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг / С. Г. Тяглов, С. С. Змяк // JOURNAL OF ECONOMIC REGULATION (Вопросы регулирования экономики). – 2015. – Том 6. – № 2. – С. 58-68.

153. Тяглов, С. Г. Механизмы государственно-частного партнерства в контексте модернизации инфраструктуры образования: современные тенденции и перспективы реализации / С. Г. Тяглов, Е. А. Гарибова // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). – 2015. – № 4. – С. 102-107.

154. Умное управление проектами: монография / С. А. Баркалов, К. Н. Бурков, Я. Д. Гельруд, А. В. Голлай, О. В. Логиновский, А. А. Шестаков. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2019. – 189 с.

155. Управление проектами: фундаментальный курс: учебник / А. В. Алешин, В. М. Аньшин, К. А. Багратиони и др. Под ред. В. М. Аньшина,

О. Н. Ильиной; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. – 620 с.

156. Файоль, Анри. Общее и промышленное управление / А. Файоль; пер. Б. В. Бабина-Кореня; предисл. А. К. Гастева. – Москва: Центральный институт труда, 1923. – 122 с.

157. Харин, А. А. Управление развитием ресурсного обеспечения научно-инновационной деятельности вуза: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Харин Александр Александрович. – Москва, 2006. – 180 с.

158. Цирульников, А. М. Инновационные комплексы в сфере образования: Рекомендации по созданию и управлению / А. М. Цирульников, А. С. Русаков, М. М. Эпштейн. – Санкт-Петербург: Агентство Образовательного Сотрудничества, 2009. – 224 с.

159. Чефранов, С. Г. Кибернетический подход к оценке устойчивости региональных социально-экономических систем / С. Г. Чефранов, В. В. Сидорчев. // Terra Economicus. – 2009. – Т. 7. – № 3. – С. 268-271.

160. Чечель, И. Д. Модель профессиональной компетентности специалиста экспертно-консультационной службы [Электронный ресурс] / И. Д. Чечель // Управление образованием: теория и практика (электронный журнал). – 2013. – № 4. – С. 101-108. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-professionalnoy-kompetentnosti-spetsialista-ekspertno-konsultatsionnoy-sluzhby>. – Дата обращения: 12.03.2017. – Загл. с экрана.

161. Шамова, Т. И. Управление образовательными системами: учебное пособие для вузов / Т. И. Шамова, П. И. Третьяков, Н. П. Капустин. – М.: Владос, 2002. – 320 с.

162. Шемяков, А. Д. Механизмы управления образованием / А. Д. Шемяков, В. Г. Гамаюнов // Открытое образование. – 2017. – Т. 21. – С. 63-71.

163. Шемяков, А. Д. Кластеризація плюс виробнича демократія – синергетичний ефект / А. Д. Шемяков // Вісник економічної науки України. – 2013. – № 2. – С. 165-167.

164. Шехтман, А. Ю. Особенности развития автомобильных кластеров в посткризисный период / А. Ю. Шехтман // Вестник Волжского университета имени В. Н. Татищева. – 2012. – № 1 (27). – С. 161-171.

165. Шехтман, А. Ю. Системный анализ элементов кластерной политики / А. Ю. Шехтман // Системный анализ в проектировании и управлении: Сборник научных трудов XVIII Междунар. науч.-практич. конф. Ч.1. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2014. – С. 251-259.

166. Шниппер, Р. И. Зоны риска и их влияние на устойчивость и надежность регионального воспроизводственного процесса / Р. И. Шниппер // Закономерности социального развития: ориентиры и критерии моделей будущего: [сб. ст.]. – Новосибирск, 1994. – Ч. 2. – С. 83-88.

167. Шниппер, Р. И. Регион: диагностика и прогнозирование / Р. И. Шниппер. – Новосибирск: ИЭиОПП СО РАН, 1996. – 135 с.

168. Шумпетер, Й. А. Теория экономического развития / Й. А. Шумпетер. – М.: Директмедиа Паблишинг, 2008. – 401 с.

169. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований». Под науч. ред. А. В. Половяна, Р. Н. Лепы; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2018. – 260 с.

170. Экономическая идентичность региона: концепция, подходы, оценки: монография / под общ. ред. В. М. Белоусова. – Ростов-на-Дону: Изд-во "Фонд науки и образования", 2015. – 222 с.

171. Эмерсон, Г. Двенадцать принципов производительности / Г. Эмерсон. Пер. с англ. – М.: «Экономика», 1972. – 223 с.

172. Юзьков, Л. П. Социальный и государственно-правовой аспекты управления / Л. П. Юзьков. – К.: Лыбидь, 1972. – 48 с.

173. Bannykh, G. Cluster mechanism for enhancing the competitiveness of the university [Электронный ресурс] / Galina Bannykh, Svetlana Kostina // The 12 th International Days of Statistics and Economics, Prague, September 6-8, 2018. – Режим доступа: [https://msed.vse.cz/msed\\_2018/article/215-Bannykh-Galina-paper.pdf](https://msed.vse.cz/msed_2018/article/215-Bannykh-Galina-paper.pdf). – Дата

обращения: 17.09.2019. – Загл. с экрана.

174. Education Statistics: EdStats [Электронный ресурс] // The World Bank Group: официальный сайт. – Режим доступа: <https://data.worldbank.org/indicator?tab=all>. – Дата обращения: 12.06.2019. – Загл. с экрана.

175. Formation of Education Clusters as a Way to Improve Education [Электронный ресурс] / Gul'zamira D. Aitbayevaa, Mariyash K. Zhubanova, Tulebike A. Kulgildinova, Gulsum M. Tusupbekova, and Gulnar I. Uaisova // International journal of environmental & science education. – 2016. – Vol. 11. – №. 9. – Pp. 3053-3064. – DOI: 10.12973/ijese.2016.735a. – Дата обращения: 15.06.2019. – Загл. с экрана.

176. Industrial Cluster Information [Электронный ресурс] // JETRO: официальный сайт. – Режим доступа: <https://www.jetro.go.jp/en/invest/region/icinfo.html>. – Дата обращения: 21.07.2019. – Загл. с экрана.

ПРИЛОЖЕНИЯ

## Приложение А

## Справки о внедрении результатов исследования



**ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЯСИНОВАТАЯ**

86000, ул. Орджоникидзе, 147, г. Ясиноватая, тел. (06236)42514, ИКЮЛ 51007009  
e-mail: jasispolkom@yandex.ru

05.12.2019 № 01-01-03-5823-1  
на № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председателю Специализированного  
Учебного совета по защите  
диссертаций Д 01.001.01 при  
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления  
и государственной службы при Главе  
Донецкой Народной Республики»  
д.э.н., профессору Дорофиевко В.В.

**СПРАВКА**

**о внедрении результатов диссертационного исследования  
Барышниковой Елены Игоревны  
на тему: «Развитие механизма управления образовательными  
комплексами на основе их кластеризации»**

Администрация города Ясиноватая подтверждает, что научные исследования, содержащиеся в диссертационной работе Барышниковой Е.И. на соискание ученой степени кандидата экономических наук, актуальны и представляют прикладной интерес.

Авторские концептуальные положения и научно-методические подходы по совершенствованию механизма управления образовательными комплексами приняты при разработке стратегий, долгосрочных программ и проектов развития города.

Глава администрации

Д.С. Шевченко

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДОНЕЦКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
КОЛЛЕДЖ»

04 декабря 2019 г. № 352

Председателю Специализированного  
Ученого совета по защите  
диссертаций Д 01.001.01 при  
ГОУ ВПО «Донецкая академия  
управления и государственной  
службы при Главе Донецкой  
Народной Республики»  
д.э.н., профессору Дорофиевко В.В.

**СПРАВКА**

**о внедрении результатов диссертационного исследования  
Барышниковой Елены Игоревны на тему:  
«Развитие механизма управления образовательными комплексами на  
основе их кластеризации»**

Руководство ГПОУ «Донецкий промышленно - экономический колледж» подтверждает, что научные исследования, представленные в диссертационной работе Барышниковой Е.И. являются актуальными.

Особый интерес вызывает анализ конъюнктуры рынка образовательных услуг ДНР, позволяющий выявить диспропорции между спросом и предложением, как на рынке образовательных услуг, так и на рынке рабочей силы, а также определить степень влияния отдельных факторов на функционирование механизма управления образовательными комплексами.

Научные разработки могут быть учтены при формировании концептуальных положений государственной политики в сфере образования.

Директор



Т.Д. Владимирова

Общество с ограниченной ответственностью  
**«Арт Хаус»**

283048, г. Донецк, ул. Университетская, 97, тел. (071)395-51-38, [info@itdn.ua](mailto:info@itdn.ua), ЕДРПОУ 50001535,  
 Р/С 40802510142010000640в Центральном Республиканском банке ДНР, БИК 310101001

№ 545 от 29 ноября 2019 г.

Председателю Специализированного  
 Ученого совета по защите  
 диссертаций Д 01.001.01 при  
 ГОУ ВПО «Донецкая академия  
 управления и государственной  
 службы при Главе Донецкой  
 Народной Республики»  
 д.э.н., профессору Дорофиевко В.В.

**СПРАВКА**

**о внедрении результатов диссертационного исследования  
 Барышниковой Елены Игоревны  
 на тему: ««Развитие механизма управления образовательными  
 комплексами на основе их кластеризации»**

Дирекция ООО «Арт Хаус» подтверждает, что научные исследования, представленные в диссертации Барышниковой Е.И. актуальны и своевременны. Отдельные положения работы вызывают практический интерес, а именно:

- подходы к формированию и управлению образовательными комплексами как территориально-производственными единицами;
- предоставление субъектам предпринимательской деятельности, входящих в образовательный комплекс на условиях партнерства, возможности взаимной ресурсной поддержки;
- методика оценки социально-экономического и синергетического эффекта модели управления образовательными комплексами на основе их кластеризации, основанная на системе сбалансированных показателей.

Директор



Д.В. Якимов



ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА  
 МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
 ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
 ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
 «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
 СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»  
 83015, город Донецк, Ворошиловский район, улица Челоскинцев, дом 163а,  
 тел.: (062) 344-09-56, факс: (062) 337-71-08, e-mail: Kanz@dsum.org

04.12.2019 № 01-06/1316

на № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Председателю Специализированного Ученого  
 совета по защите диссертаций Д 01.001.01 при  
 ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и  
 государственной службы при Главе Донецкой  
 Народной Республики»  
 д.э.н., профессору Дорофиевко В.В.

### СПРАВКА

**о внедрении результатов диссертационного исследования  
 Барышниковой Елены Игоревны на тему «Развитие механизма  
 управления образовательными комплексами на основе их кластеризации»  
 в учебный процесс ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и  
 государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»**

Основные научные разработки и выводы диссертации используются в учебном процессе с целью совершенствования учебно-методического обеспечения и содержательного изложения учебного материала. Идеи и постулаты работы излагаются в таких дисциплинах, как: «Теория и механизмы современного государственного управления», «Менеджмент организаций», «Управление инфраструктурным обеспечением организации».

Положения, обобщения и выводы диссертации дополнили конспекты лекций, были включены в методические рекомендации по проведению семинарских занятий для обучающихся образовательных программ магистратуры по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» и использованы в следующих темах:

1. Тема «Оптимизация административных процессов в органах исполнительной власти» дисциплины «Теория и механизмы современного государственного управления», в которой предложены концептуальные положения по формированию и реализации государственной политики в области образовательных кластеров в условиях государственно-частного партнерства.

2. Тема «Управление эффективностью и результативностью в организациях сферы услуг» дисциплины «Менеджмент организаций», в которой определено влияние факторов внешней и внутренней среды на результативность управления образовательными кластерами.

3. Темы «Инфраструктурное обеспечение производственных процессов в организациях сферы услуг» и «Стратегия развития инфраструктурного обеспечения в организациях сферы услуг» дисциплины «Управление инфраструктурным обеспечением организации» в которых представлен алгоритм и методика оценки эффективности функционирования механизмов управления образовательными комплексами на основе их кластеризации.

Кроме того, ряд положений диссертационной работы послужили основой для разработки учебной дисциплины «Менеджмент в сфере образовательных услуг», в части развития теоретических положений системы управления образовательными структурами в Донецкой Народной Республике для обучающихся образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Проректор по учебной работе,  
к.гос.упр., доцент



Л.Н. Костина

## Приложение Б

Перечень нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики в области образования и науки, отчетов органов государственной власти и научных организаций

*Законы, Постановления Правительства Донецкой Народной Республики в области образования и науки, отчеты органов государственной власти и научных организаций:*

1. Закон Донецкой Народной Республики «Об образовании» № 55-ІНС от 19.06.2015, с изменениями.

2. Закон Донецкой Народной Республики «О республиканских программах» № 80-ІНС от 02.10.2015, с изменениями.

3. Закон Донецкой Народной Республики «О государственно-частном и муниципально-частном партнерстве» №188-ІНС от 11.08.2017, с изменениями.

4. Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики от 27.02.2015 № 2-11 «Об утверждении Положения о лицензировании образовательной деятельности», с изменениями.

5. Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики от 29.03.2017 № 5-2 «Об утверждении Положения о государственной аккредитации образовательной деятельности в новой редакции».

6. Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики от 22.07.2015 № 13-43 «Об утверждении Положения о Министерстве образования и науки Донецкой Народной Республики», с изменениями.

7. Приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики № 390 от 10.08.2015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам дошкольного образования», зарегистрированный в Министерстве юстиции № 393 от 20.08.2015.

8. Приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики № 846 от 19.08.2016 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения», зарегистрированный в Министерстве юстиции № 1529 от 02.09.2016, с изменениями.

9. Приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики № 793 от 26.07.2016 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам дополнительного образования детей», зарегистрированный в Министерстве юстиции № 1536 от 02.09.2016.

10. Приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики № 629 от 15.06.2017 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности в общеобразовательных организациях Донецкой Народной Республики по соответствующим

образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования в 2017-2018 учебном году», зарегистрированный в Министерстве юстиции № 2091 от 06.07.2017.

11. Приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики № 1171 от 10.11.2017 «Об утверждении Порядка организации учебного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики», зарегистрированный в Министерстве юстиции № 2429 от 16.01.2018, с изменениями.

12. Приказ Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики № 55 от 22.05.2019 «О создании Совета по развитию предпринимательства».

13. Отчет о работе Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики за 2015 год.

14. Отчет о работе Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики за первое полугодие 2016 года.

15. Отчет о работе Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики за II полугодие 2016 г.

16. Отчет по вступительной кампании в образовательные организации высшего профессионального образования на 2017-2018 учебный год.

17. Итоги социально-экономического развития Донецкой Народной Республики за 2019 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=7733:itogi-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-donetskoj-narodnoj-respubliki-2019-zagod&catid=8:novosti&Itemid=141](http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=7733:itogi-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-donetskoj-narodnoj-respubliki-2019-zagod&catid=8:novosti&Itemid=141).

18. Рынок труда в ДНР: актуальные тенденции, трудоустройство и оплата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=6545:rynok-truda-v-dnr-aktualnye-tendentsii-trudoustrojstvo-i-oplata-21-03-19-delovoj-donbass&catid=17:stati&Itemid=172](http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=6545:rynok-truda-v-dnr-aktualnye-tendentsii-trudoustrojstvo-i-oplata-21-03-19-delovoj-donbass&catid=17:stati&Itemid=172).

19. Рынок труда ДНР. Итоги 2019 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=7763:rynok-truda-dnr-itogi-2019-goda&catid=8&Itemid=141](http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=7763:rynok-truda-dnr-itogi-2019-goda&catid=8&Itemid=141).

20. Каталог предприятий ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://invest.govdnr.ru/#Catalog>.

21. Государственные предприятия Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mpt-dnr.ru/pages/gplinks.html>.

## Приложение В

## Список стран по ВВП на душу населения

Таблица В.1 – Список стран по ВВП на душу населения, 2017 г. [по данным [https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.CD?locale=ru&locations=null&name\\_desc=true](https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.CD?locale=ru&locations=null&name_desc=true)]

Страна	ВВП на душу населения по ППС, в долл. США
1	2
1. Катар	128 378
2. Макао	115 123
3. Люксембург	103 662
4. Сингапур	93 905
5. Бруней	78 836
6. Ирландия	76 305
7. ОАЭ	73 878
8. Кувейт	71 943
9. Швейцария	65 007
10. Сан-Марино	62 426
11. Гонконг	61 540
12. Норвегия	60 978
13. США	59 532
14. Саудовская Аравия	53 845
15. Исландия	53 518
16. Нидерланды	52 941
17. Австрия	52 557
18. Германия	50 716
19. Дания	50 541
20. Швеция	50 070
21. Бельгия	47 561
22. Бахрейн	47 527
23. Австралия	47 047
24. Канада	46 378
25. Финляндия	45 192
26. Великобритания	43 877
27. Япония	43 876
28. Франция	42 779
29. Оман	41 675
30. Новая Зеландия	40 917

*Продолжение таблицы В.1*

1	2
31. Италия	39 817
32. Мальта	39 535
33. Израиль	38 413
34. Южная Корея	38 260
35. Испания	38 091
36. Чехия	36 916
37. Словения	34 802
38. Кипр	34 503
39. Португалия	32 199
40. Словакия	32 110
41. Литва	32 092
42. Эстония	31 638
43. Тринидад и Тобаго	31 578
44. Багамские о-ва	30 430
45. Малайзия	29 431
46. Польша	29 291
47. Сейшельские о-ва	28 964
48. Венгрия	28 375
49. Турция	27 916
50. Греция	27 809
51. Латвия	27 598
52. Сент-Китс и Невис	27 067
53. Казахстан	26 410
54. Румыния	25 841
55. Россия	25 767
56. Хорватия	25 264
57. Экваториальная Гвинея	24 817
58. Панама	24 446
59. Чили	24 085
60. Антигуа и Барбуда	23 594
61. Уругвай	22 562
62. Маврикий	22 278
63. Иран	20 950
64. Аргентина	20 787
65. Болгария	20 329
66. Ливия	19 631
67. Беларусь	18 848
68. Черногория	18 765
69. Барбадос	18 639
70. Габон	18 183

*Продолжение таблицы В.1*

1	2
71. Мексика	18 149
72. Туркменистан	17 993
73. Таиланд	17 871
74. Азербайджан	17 398
75. Ботсвана	17 354
76. Ирак	17 197
77. Коста-Рика	17 044
78. Китай	16 807
79. Мальдивы	16 669
80. Доминиканская Республика	16 030
81. Бразилия	15 484
82. Алжир	15 275
83. Македония	15 231
84. Суринам	15 114
85. Сербия	15 090
86. Гренада	14 924
87. Ливан	14 676
88. Колумбия	14 552
89. Палау	14 536
90. Сент-Люсия	14 219
91. Науру	14 158
92. ЮАР	13 498
93. Перу	13 434
94. Монголия	13 000
95. Босния и Герцеговина	12 876
96. Шри-Ланка	12 811
97. Индонезия	12 284
98. Албания	12 021
99. Тунис	11 911
100. Сент-Винсент и Гренадины	11 777
101. Эквадор	11 617
102. Египет	11 583
103. Косово	10 754
104. Грузия	10 699
105. Доминика	10 620
106. Намибия	10 476
107. Парагвай	9 691
108. Армения	9 647
109. Бутан	9 561
110. Фиджи	9 555

*Продолжение таблицы В.1*

1	2
111. Иордания	9 153
112. Ямайка	8 995
113. Украина	8 694
114. Белиз	8 590
115. Свазиленд	8 496
116. Филиппины	8 343
117. Марокко	8 217
118. Гайана	8 163
119. Гватемала	8 150
120. Сальвадор	8 006
121. Боливия	7 560
122. Восточный Тимор	7 213
123. Индия	7 056
124. Лаос	7 023
125. Узбекистан	6 865
126. Кабо-Верде	6 831
127. Вьетнам	6 776
128. Самоа	6 611
129. Ангола	6 389
130. Мьянма	6 139
131. Тонга	5 957
132. Нигерия	5 861
133. Никарагуа	5 842
134. Молдова	5 698
135. Пакистан	5 527
136. Конго	5 359
137. Гондурас	4 986
138. Судан	4 904
139. Палестина	4 885
140. Гана	4 641
141. Папуа - Новая Гвинея	4 197
142. Маршалловы о-ва	4 193
143. Замбия	4 050
144. Камбоджа	4 002
145. Кот-д'Ивуар	3 953
146. Мавритания	3 950
147. Тувалу	3 925
148. Бангладеш	3 869
149. Киргизия	3 726
150. Камерун	3 694

*Продолжение таблицы В.1*

1	2
151. Микронезия	3 622
152. Сан-Томе и Принсипи	3 351
153. Кения	3 286
154. Вануату	3 208
155. Таджикистан	3 180
156. Лесото	3 130
157. Танзания	2 946
158. Сенегал	2 712
159. Непал	2 682
160. Соломоновы о-ва	2 422
161. Гвинея	2 285
162. Бенин	2 266
163. Мали	2 211
164. Кирибати	2 175
165. Зимбабве	2 086
166. Руанда	2 036
167. Афганистан	1 981
168. Чад	1 941
169. Эфиопия	1 899
170. Буркина-Фасо	1 870
171. Уганда	1 864
172. Гаити	1 815
173. Гамбия	1 715
174. Гвинея-Бисау	1 700
175. Того	1 570
176. Мадагаскар	1 555
177. Коморские о-ва	1 552
178. Сьерра-Леоне	1 526
179. Мозамбик	1 247
180. Малави	1 202
181. Нигер	1 017
182. ДР Конго	887
183. Либерия	826
184. Бурунди	771
185. ЦАР	726
186. Пуэрто-Рико	нет данных
187. Южный Судан	нет данных
188. Венесуэла	нет данных
189. Йемен	нет данных