

УДК 378

¹*Е. В. Песоцкая*, ²*Л. Г. Селютина*, ³*М. О. Иванова*

¹Санкт-Петербургский государственный экономический университет,

г. Санкт-Петербург, email: epes2@mail.ru

²Петербургский государственный университет путей сообщения Императора

Александра I, г. Санкт-Петербург

³Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации,

г. Санкт-Петербург

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Ключевые слова: непрерывное профессиональное образование, управление, стратегическая адаптация, устойчивость.

В статье раскрываются методологические особенности формирования системы непрерывного профессионального образования и управления ею. Среди функций управления выделяются функция мониторинга. Анализируются возможности мониторинга с позиций планово-управленческого цикла реализуемого в организациях непрерывного профессионального образования. Рассматривается методический инструментарий, обеспечивающий адаптацию организаций данного типа к внешней среде. Раскрыты предпосылки развития данной системы, охарактеризован механизм их действия. Обоснована необходимость анализа дополнительных предпосылок, раскрыта их суть и дана их интерпретация с позиций управления. Во главу угла поставлена необходимость ориентации непрерывного профессионального образования на инновационный вектор развития хозяйственного комплекса РФ, а также компенсации последствий экономического кризиса, вызванного внешним давлением на нашу страну в ближайшей и отдаленной перспективе, что выдвигает новые требования к качеству трудовых ресурсов.

¹*E. V. Pesotskaya*, ²*L. G. Selyutina*, ³*M. O. Ivanova*

¹Saint-Petersburg State University of Economics, St. Petersburg, email: epes2@mail.ru

²Emperor Alexander I St. Petersburg State Transport University, St. Petersburg

³Saint Petersburg State University of Civil Aviation, St. Petersburg

MANAGEMENT ASPECTS OF CONTINUOUS PROFESSIONAL EDUCATION IN MODERN CONDITIONS

Keywords: continuing professional education, management, strategic adaptation, sustainability.

The paper reveals the key elements of the dominant models of innovations sphere financial support. It describes the main instruments of direct governmental budgeting of R&D sphere, as well as organizational and financial mechanisms of indirect governmental stimulation of the innovation process on the federal and regional levels. Based on these, the study concludes in formulating the ways of non-capital consuming policy of the state budgeting of the innovation economy advancement in Russia. The main goal of the study is the estimation of the industrially developed countries' experience of developing the optimal mechanisms of the state budgeting of the innovation cycle agents' activity advancement. The object of the research covers the structure of the innovation processes of the governmental financing system. In the end of the study, the authors give some recommendations regarding the ways of optimization of the federal and regional levels of the governmental innovation policy in Russia budgeting.

Одной из задач развития социально-экономического комплекса Российской Федерации является развитие его трудового потенциала. Эта задача решается разными путями: за счет совершенствования системы среднего профессионального образования, реформирования высшего образования, реализации программ адаптации среднего и высшего образования

к отраслевой структуре сложившегося социально-экономического комплекса и его перспективным тенденциям, активизации социальных составляющих образовательного процесса всех уровней [1-4].

Особое место среди реализуемых мероприятий, призванных обеспечить рост и качественную трансформацию трудового потенциала страны, занима-

ет созданная и активно развивающаяся подсистема единой образовательной системы РФ – непрерывное профессиональное образование (НПО). Исследованию НПО, идентификации его сущности, ключевых особенностей и условий функционирования посвящены работы ряда отечественных ученых и специалистов [5-7]. Наибольший вклад внесли труды А.М. Новикова, Т.Ю. Ломакиной, В.Н. Скворцова и других. В их научных трудах отражены различные подходы к определению непрерывного профессионального образования, его отдельных свойств и качественных особенностей. Между этими подходами нет принципиальных противоречий, но в них по-разному расставляются акценты, в разной степени анализируются различные аспекты проблематики НПО.

В этих определениях можно выделить, в частности:

- аспект, связанный собственно с процессом обучения (его с определенной долей условности можно охарактеризовать, как технологический);

- управленческий аспект, касающийся многообразной по своей экономической природе управленческой проблематики;

- социальный аспект, анализирующий воздействие НПО на общество, его отдельные группы) и наоборот – общества (как носителя потребности, как регулятора хозяйственной деятельности, как детерминанты социальных воздействий) на непрерывное профессиональное образование.

Данные аспекты, в целом отражены Т.Ю. Ломакиной [6], в работах которой интегрируются различные подходы к трактовке НПО. По результатам такой интеграции ею сформулировано следующее определение: «непрерывное образование (и, в частности, НПО) есть непрерывный процесс приобретения знаний и получения профессиональных компетенций, а также повышение общего уровня культуры, нравственности и гражданской ответственности» [6, с. 69]. Представляется, что именно это определение может быть взято за основу при изучении концепций менеджмента НПО, методологического обеспечения управления данным типом образовательной деятельности.

Цель исследования заключается в анализе объективных предпосылок и условий, обеспечивающих развитие системы НПО, а также в обосновании необходимости формирования эффективных механизмов управления организациями, входящими в данную систему, в соответствии с принципами и методологией достижения стратегической адаптации и устойчивости.

Материал и методы исследования

Необходимость НПО обуславливается тем, что, развиваясь, меняются условия трудовой деятельности, изменяются профессиональные требования, появляются дополнительные требования, зачастую инициируемые изменениями в смежных сферах деятельности. Приближено к практике определение НПО, сформулированное В.Н. Скворцовым [7, с. 25], который интерпретирует непрерывное образование как системно организованный процесс образования людей на протяжении всей их трудовой жизни.

Непрерывное образование (и, в частности, непрерывное образование профессионально-ориентированного типа – НПО) видоизменялось эволюционно и его эволюция, согласно исследованиям В.Н. Скворцова и ряда других исследователей, обусловлена объективными предпосылками [7, с. 89-92].

Принято выделять четыре таких предпосылки. В качестве первой из них традиционно рассматривается динамика научно-технического прогресса (НТП), возрастающая и опережающая в силу объективных причин динамику развития системы образования. Важно подчеркнуть, что ускорение темпов роста НТП и отставание образования – это не наша отечественная специфика. Это явление, наблюдаемое на глобальном уровне и характеризующее, в первую очередь, изменения в производительных силах общества, причем глубинные, качественные изменения, требующие, соответственно, изменений в процессах труда, а значит и в адаптирующейся к ним действующей системе НПО. Возрастает роль и значение инструментов согласования непрерывного образования с темпами, направлениями и тенденциями НТП, основу которых составляет модернизация НПО, придание ему обновленного содержания и актуальной организационной формы.

Второй предпосылкой с позиции, изложенной в [7, с. 90], является само усложнение экономических процессов в современном периоде. Оно ведет за собой и усложнение социальных процессов, появление или активизацию таких факторов, как угроза безработицы и необходимость принятия по отношению к ней превентивных мер, необходимость пополнения и развития профессиональных знаний, приобретение новых профессиональных компетенций, членами социума.

В качестве третьей предпосылки развития образования, опирающегося на идею непрерывности, следует выделить необходимость достижения сбалансированности потребностей национального социально-экономического комплекса страны и образовательного потенциала работников, обеспечивающих эту потребность. Наиболее остро, безусловно, воспринимается недостаток образовательного потенциала. Но опасна и противоположная ситуация, когда полученный образовательный потенциал остается невостребованным [8-10]. Несогласованность социально-экономического потенциала и образовательного потенциала, сложившегося в обществе, может привести к масштабным общественным деформациям, сопровождающимся обострением всего комплекса экономических и социальных проблем.

Четвертой предпосылкой развития НПО по мнению аналитиков (и в частности, В.Н. Скворцова) является сложившиеся демографические тенденции. Наблюдается процесс старения населения (увеличение удельного веса лиц пожилого возраста), а параллельно с ним наблюдается и процесс устаревания знаний. Демпфирование этого процесса становится первоочередной задачей, причем задачей, рассчитанной на длительную перспективу и нуждающейся в разработке масштабных национальных программ.

Представленные предпосылки можно охарактеризовать как базовые, определяющие методологию управления непрерывным профессиональным образованием, рассматривая его в качестве самостоятельной специфической сферы деятельности. Эти предпосылки сформировались в ходе длительных на-

блюдений и системного анализа и были сформулированы по результатам научных изысканий многих учёных и специалистов, проводимых на протяжении нескольких десятилетий. Но, в современном периоде (за последние 5-10 лет) можно наблюдать появление ряда новых предпосылок – факторов развития системы НПО, актуализированных спецификой современных социально-экономических трансформаций, тенденций и принципов непрерывного профессионального образования, его концепции и ролевых функций. Эти предпосылки можно рассматривать как дополняющие по отношению к четырем предыдущим, ставшим классическими.

Можно выделить пятую предпосылку развития НПО, охарактеризовав ее, как активное развитие инновационного процесса. В принципе, данная предпосылка связана с первой и второй предпосылкой из числа указанных. Но она в отличие от них характеризует не только следствия социально-экономической политики, но и ее цель. Она инициирована объективностью сформулированных национальной политикой целей и целевых ориентиров. Инновационный вектор развития отражен во всех без исключения программах и плановых документах, регламентирующих развитие социально-экономического комплекса Российской Федерации (во всей совокупности его составляющих) и закладывающих основы для формирования и эффективной реализации соответствующих управленческих решений. Инновационный вектор развития детерминирует инфраструктурные изменения, в числе которых и изменения системы образования. Характерно, что система образования в этом контексте приобретает инфраструктурную функцию, дополняющую ее основополагающую функцию – повышение качества человеческих ресурсов.

Шестой из предпосылок НПО, отражающей особенности современного этапа развития социально-экономического комплекса РФ, является сохраняющее свое значение задача преодоления последствий экономического кризиса. Цикличность социально-экономического развития, как известно, отражает объективно существующую закономерность. Она предполагает, что в опре-

деленные промежутки времени всегда возникает необходимость преодоления кризисных явлений и перехода к периоду роста. Одновременно формируется необходимость поиска компенсационных механизмов, нивелирующих последствия кризиса. В реализуемой в нашей стране управленческой парадигме эти механизмы сочленяются с инновационным процессом (пятая предпосылка), но могут иметь и иную экономическую природу (например, могут ориентироваться на расширение экономического пространства). Но в любом случае компенсационные механизмы и сам процесс преодоления экономического кризиса потребует изменений в трудовых ресурсах – придания им прогрессивного характера. Необходимо обеспечить способность работников к участию в антикризисных программах, понимание логики проводимых преобразований, перспектив использования конкретных организационно-управленческих инструментов. Такие задачи могут быть решены за счет совершенствования управления трудом, базирующегося не только на эффективном использовании трудового потенциала, но и его пополнении и развитии силами НПО.

Важно отметить, что данная предпосылка к развитию непрерывного профессионального образования связана не только с цикличностью, как закономерностью, и неизбежностью появления кризисов. В ней отражена, в частности, и специфика современного, непростого этапа в развитии российской экономики, а именно необходимость преодоления кризисных явлений, вызванных внешним давлением на нашу страну. Преодоление этих явлений становится в современных условиях обособленным направлением хозяйственной деятельности, нуждающимся в привлечении кадров высокой квалификации, в том числе и подготовленных к системе НПО.

Указанные предпосылки и их содержательная интерпретация позволяют прийти к следующему выводу: система непрерывного профессионального образования, несмотря на наличие фундаментального научно-теоретического базиса, не является окончательно завершенной методологической конструкцией. Она трансформируется под воздействием

современных социально-экономических процессов, не приобретая внутренних противоречий, но приближаясь к конкретизированной форме, позволяющей оценивать ее с позиций управления в его объектной и предметной составляющих.

Оценка НПО с позиций управления выдвигает на первый план вопросы, отражающие специфику функционирования организаций непрерывного профессионального образования и реализуемого в них управленческого процесса.

Система непрерывного профессионального образования, как и любая социально-экономическая система обладает иерархичностью и на каждом уровне ее иерархии применяются конкретные методы стратегического, тактического и оперативного управления. Многие из них по своему содержанию универсальны, т.е. пригодны к использованию на всех уровнях системы НПО и в рамках каждого из типов управления (в типологии, выстроенной на принципе «движения» от общего к частному). Одним из таких универсальных методов является метод мониторинга. Он может использоваться как один из инструментов стратегического управления и касаться всей систем НПО, сформированной на национальном или региональном уровне. В иной методической вариации, но с использованием той же методологической платформы он может применяться и в управлении отдельной организацией непрерывного профессионального образования с получением результатов важных как для стратегического, так и оперативного управления. При этом методология мониторинга демонстрирует высокую устойчивость, что говорит об ее универсальности и принципиальной пригодности для решения широкого круга задач.

Следует отметить, что методология мониторинга рассматривается как составной элемент методологии управления и стратегического менеджмента в нескольких научных трудах [11, 12]. Они получили отражение и в ряде работ методического плана, адаптированных к управлению отраслей промышленности, строительства, туризма, сферы услуг [13-15].

Методология мониторинга обусловлена логикой планово-управленческого цикла, составляющего базу для определения нескольких направлений реа-

лизации функций стратегического менеджмента. В плано-управленческом цикле выделяется пять стадий [16, с. 26]: ситуационный анализ, маркетинговый синтез, стратегическое планирование, тактическое планирование и контроль. В рамках ситуационного анализа рассматривается рыночная среда анализируемой организации с использованием показателей и параметров, характеризующих ее состояние, структуру и динамику. Рыночная среда представляется в единстве внутренних и внешних факторов с учетом характера и интенсивности их воздействия на организацию и обратного воздействия (прямое, косвенное, детерминирующее, малоощутимое и другие виды воздействия).

Ситуационный анализ, как самостоятельная процедура, обладает рядом особенностей:

- он всегда оперирует определенной системой показателей и параметров;
- он фиксирует их величину в конкретный момент времени;
- он рассматривает изменения показателей и параметров во времени.

Анализируя указанные особенности нетрудно заметить, что их можно объединить в понятие наблюдения за объектом, а функция наблюдения, как известно, присуща мониторингу во всех случаях, как бы он ни трактовался.

Но ситуационный анализ как стадия плано-управленческого цикла не ограничивается этими особенностями: в нем помимо анализа сложившейся ситуации осуществляется и прогноз ее изменений, аналитическая функция дополняется функцией прогнозирования. Уже само наличие функции прогнозирования свидетельствует о переориентации мониторинговых механизмов – наблюдения преобразуются в прогнозирование, которое является инструментом стратегического менеджмента.

По результатам ситуационного анализа (дополненного прогнозом) формируются цели, ставящиеся перед конкретной организацией. Принято называть такую процедуру маркетинговый анализ [16, с. 26], имеется в виду, что при разработке целей синтезируют результаты ситуационного анализа и оценивают их с рыночных (маркетинговых) позиций.

При формулировании целей следует учитывать специфику организации и специфику определенного на предыдущем этапе состояния рыночной среды, в которой функционирует эта организация или будет функционировать в перспективном периоде). В организации непрерывного профессионального образования может быть сформировано множество целей. Это множество определенным образом структурируется с выделением целей:

- рассчитанных на различные по длительности временные отрезки;
- соответствующих специфике стратегического и тактического уровня управления;
- выраженных количественно или качественно;
- касающихся всей организации и ее отдельных подразделений.

В процессе целеполагания важно снизить неопределенность целей и обеспечить их реализуемость. В организациях НПО этим требованиям соответствуют, например, такие цели, как:

- увеличение занимаемой доли рынка НПО, сформированного в определенных территориальных границах;
- увеличение конкретных финансовых показателей (в количественном выражении);
- рост конкурентоспособности организации или ее услуг (как в количественном, так и в качественном выражении).

В непрерывном профессиональном образовании эти показатели и параметры (относятся к разряду экономических) должны дополняться социальными целями и целевыми ориентирами, что соответствует их роли НПО в социальном пространстве.

На последующих стадиях плано-управленческого цикла – третьей и четвертой – осуществляется процесс планирования деятельности организации, разработка стратегических и тактических планов в соответствии с целями, принципами и методами. Эти планы подлежат последовательной реализации и их завершение сопровождается функцией контроля полученных результатов.

Контроль по своей экономической природе есть сопоставление достигнутых и планируемых показателей и параметров. Но в методологии стратегиче-

ского управления он приобретает дополнительную функцию: происходит и сопоставление достигнутых результатов и выставленных целей. По результатам такого сопоставления могут корректироваться сами цели, стоящие перед организацией, включая и ключевые, стратегические цели, т.е. осуществляться действия стратегического характера. При этом контроль преобразуется в контроллинг, а мониторинг как средство наблюдения за результатами в стратегический мониторинг. Стратегический менеджмент в этом случае призван оценить соответствие результатов и целей, в этом заключается его «стратегичность» и его принадлежность к контроллингу. Цели, подвергшиеся корректировке по результатам стратегического мониторинга, соответственно, дают старт новому «витку» плано-управленческого цикла, что обуславливает непрерывность плановой и управленческой деятельности.

Применительно к НПО непрерывность плано-управленческой деятельности приобретает особое значение. Она обеспечивает его последовательную качественную трансформацию, а именно это – его основная задача.

Единство плано-управленческого цикла, его структурная логика и четко фиксируемая последовательность стадий свидетельствуют о единстве стратегического мониторинга и мониторинга, ограничивающегося наблюдением за его объектом. Это единство позволяет утверждать, что их совместное использование методологически направлено на обеспечение адаптации организации НПО (ее внутренней среды) к внешней среде, выступающей в форме фиксируемых в конкретный момент факторов и состояний и планируемых (прогнозируемых) факторов и состояний с учетом возможных и вероятных тенденций. Такая адаптация всегда базируется на результатах мониторинга и это его предназначение необходимо учитывать как при построении алгоритмов мониторинга, так и при определении способов адаптации организации к внешней среде.

Способы адаптации организации к внешним условиям заключаются в определенных действиях, предпринимаемых в отношении изменений ее внутренней среды, т.е. в организационных

изменениях, которые, согласно теории менеджмента, могут иметь различные масштабы, но в любых условиях должны обеспечивать «состыковку» внешних и внутренних факторов.

Современная экономическая литература, освещающая проблемы организации и управления [17, с. 165-173] выделяет следующие способы адаптации организации к внешней среде:

- расширение возможностей пограничных зон, осуществляющих связи с внешним окружением;
- увеличение степени дифференциации и интеграции подразделений организации;
- формирование структуры организации с учетом особенностей внешней среды;
- развитие функций планирования и прогнозирования.

Большинство из указанных способов предусматривает проведение мероприятий стратегического характера. Реализация каждого из способов нуждается в соответствующем организационно-управленческом обеспечении, базирующемся на результатах мониторинга внешней среды (в его двухкомпонентной структуре).

Применительно к организациям, функционирующим в сфере непрерывного профессионального образования, данные способы адаптации реализуются в особых, присущих именно этим организациям формах.

Возможности пограничных зон, т.е. зон, непосредственно связанных с внешней средой, обусловлены деятельностью тех подразделений (отделов, групп, отдельных работников), которые осуществляют непосредственные контакты с внешней средой. Такие подразделения, с её одной стороны, получают информацию из внешней среды, а с другой стороны, передают во внешнюю среду, т.е. вовлечены как в прямой, так и в обратный информационный поток. При этом входная информация должна максимально полно отражать процессы, происходящие в НПО как самостоятельной сферы национального или регионального социально-экономического комплекса. В ней должны быть представлены данные о состоянии потребности и спроса на НПО, о структуре предложения в этой

сфере (характеристика организаций, называющих идентичные или близкие по содержанию образовательные услуги), об интенсивности конкуренции в непрерывном образовании и другие.

Выходная информация, ориентированная на субъектов внешнего окружения, должна соответствовать интересам и целям этих субъектов и, что важно, должна оказывать влияние на восприятие организации НПО внешней средой. Для такого влияния в организациях непрерывного профессионального образования формируется широкий спектр возможностей:

- они располагают внутриотраслевыми контактами;
- они обладают, как правило, реальными доказательствами своего профессионализма;
- в ряде отраслей и сфер деятельности они могут представлять в качестве таких доказательств уже осуществленные успешные проекты.

Дифференциация и интеграция подразделений в организациях непрерывного профессионального образования формирует особые адаптационные возможности. В принципе, дифференциация подразделений, исходя из их ориентации на какой-то один специализированный сектор внешней среды, и составляет суть дифференциации. Каждое из подразделений в этом случае взаимодействует с одним сектором и организационно-управленческая задача сводится к выделению таких секторов и идентификации их позиций в организационной структуре.

Стремление к дифференциации не является случайным. Очевидно, что по каждому направлению работы требуется определенная профессиональная квалификация, стиль управленческого, профессионального и организационного поведения, особые компетенции и ценностные установки менеджеров [18, 19]. Дифференциация в организациях НПО выглядит следующим образом: формируется новое направление в их деятельности и организационно оформляется как самостоятельное подразделение. Например, в организации НПО наряду с основными могут быть выделены такие направления деятельности, как подготовка профессионально-ориентированных,

специализированных учебных материалов; подготовка периодических изданий по тематике, соответствующей профилю организации; организация коммуникаций с органами государственного и регионального регулирования; реализация функции мониторинга в его стратегическом и тактическом аспектах и т.п.

Для проведения работы по каждому из таких направлений руководство организации непрерывного профессионального образования, как правило, создает специализированное подразделение, причем направления работы определяются исходя из сложившейся ситуации с учетом как внешних, так и внутренних факторов.

Но широкая дифференциация имеет один недостаток – она затрудняет процесс координации. Для компенсации этого недостатка используется механизм интеграции, подразумевающий установление сотрудничества между подразделениями [20]. В непрерывном профессиональном образовании как целостной системе для выполнения функции интеграции может быть рекомендовано создание специального подразделения – интегратора. Основная функция интегратора – согласование действий субъектов управления НПО на основе использования координационных механизмов.

Важно отметить, что организация-интегратор может быть создана в региональных системах НПО, а может быть и на государственном уровне. Она может быть сформирована и в профессионально-отраслевой, профильной цепочке образовательных организаций, а также в рамках каждой отдельной организации. Представляется, что ее использование способно дать высокий результат, т.к. именно она обеспечивает согласованное развитие субъектов непрерывного профессионального образования (любого уровня), т.е. придает системные признаки их функционированию и развитию.

Такой способ адаптации, как формирование внутренней структуры организации с учетом факторов внешнего окружения, реализуется в сфере НПО в форме реакции на неопределенность внешней среды. Известно, что чем выше неопределенность внешней среды, тем более гибкой, свободной и адаптивной должна быть функционирующая в ней

организация. Эта зависимость, в целом справедливая, проявляется в сфере НПО не полностью. Внешняя среда любой организации непрерывного профессионального образования обладает достаточно высокой неопределенностью, что, казалось бы, свидетельствует о неопределенности создания в них достаточно свободного режима функционирования (типа менеджмента, называемого органическим): ограничение правил и процедур, передача полномочий по формированию решений их реализации; свобода принятия решений, снижение степени формализации управленческого процесса. Но в реальных условиях достичь такого режима не удастся в силу множественности регламентирующих деятельность организаций НПО механизмов и объективно сложившейся тенденции к усложнению регуляторной среды. Но если усложнение регуляторной среды приведет к ее усовершенствованию (что заложено в принципах ее реформирования), появятся дополнительные

возможности для использования в НПО принципов органического менеджмента.

Говоря об усилении функции планирования как способа адаптации организаций непрерывного профессионального образования к внешним факторам, нельзя не заметить, что он должен использоваться и используется целиком и полностью. Во-первых, именно он обеспечивает интеграцию и координацию субъектов НПО и их внутренних подразделений. Во-вторых, он позволяет снизить неопределенность. В-третьих, он повышает готовность организации НПО к изменениям и даже к внедрению принципов органического менеджмента. Наконец, в-четвертых, этот способ адаптации при его ориентации на максимальное расширение планирования и прогнозирования позволяет использовать принцип вариативности, разрабатывать различные сценарии развития, а вариативность (с методологических позиций) – ключевой принцип достижения адаптивности.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (дата обращения: 19.04.2021).
2. Национальная доктрина инженерного образования в Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: http://aeer.cctpu.edu.ru/winn/doctrine/doctrine_4.phtml (дата обращения: 19.04.2021).
3. Будущее образования: глобальная повестка // Global Education Futures Forum. URL: http://edu2035.org/pdf/GEF.Agenda_ru_full.pdf (дата обращения: 19.04.2021)
4. Селютина Л.Г. Проблемы и перспективы развития кадровой инфраструктуры национальной инновационной системы России // Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской обл.: сб. материалов научно-практической конференции. Тула, 2019. С. 91-97.
5. Новиков А.М. Российское образование в новой эпохе: парадоксы наследия, векторы развития. М. 2000.
6. Ломакина Т.Ю. Современный принцип развития непрерывного образования. М.: Изд-во «Наука», 2006.
7. Скворцов В.Н. Социально-экономические проблемы теории непрерывного образования – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1999.
8. Егорова М.А., Селютина Л.Г. Активизация познавательной деятельности студентов в современной образовательной среде российской высшей школы // Профессиональное образование, наука и инновации в XXI веке: Сб. тр. XII Санкт-Петербургского конгресса. СПб., ПГУПС, 2018. С. 216-218.
9. Будущее высшей школы в России: экспертный взгляд. М.: ИНФРА-М; 2016. 214 с.
10. Vaishali S. and Dvivedi S. Bilateral classification of issues in higher education. International Journal of Modern Education and Computer Science. 2015. vol. 9. Pp. 59-65
11. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями. М.: Изд-во «Инфра-М», 2014.
12. Русецкая О.В., Трофимова Л.А., Песоцкая Е.В. Теория организации – СПб: Изд-во «Юрайт», 2018

13. Песоцкая Е.В., Селютина Л.Г. Аспекты труда в методологии управления производственно-экономическим потенциалом газодобывающего предприятия // Нефть и газ: технологии и инновации. Материалы Национальной научно-практической конференции. Тюмень. 2020. С. 226-228.
14. Нгуен Т. Создание системы непрерывного профессионального образования // Научные и технические библиотеки. №10. 2007. с.15-22.
15. Bolli T., Caves K., Renold U. and Buergi J. Beyond employer engagement: measuring education-employment linkage in vocational education and training programmers // Journal of Vocational Education and Training. 2018. Vol. 70. P. 524-563.
16. Песоцкая Е.В., Аренков И.А., Юлдашева О.У., Татаренко В.Н. Маркетинг: методическая разработка – СПб.: Изд-во «Юнити», 2006
17. Дафт Р. Теория организации / Пер. с англ. М.: Изд-во «Юнити», 2006
18. Федеральные государственные образовательные стандарты Высшего профессионального образования // Официальный сайт Министерства образования и науки [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mon.gov.ru/pro/fgos> (дата обращения: 19.04.2021).
19. Концепция развития исследовательской и инновационной деятельности в российских вузах. URL: mon.gov.ru/dok/akt/7762 (дата обращения: 19.04.2021).
20. Непрерывное образование и потребность в нем. М.: Наука, 2015. – 172 с.