ОПТИМУМ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ: ВЫСШАЯ ШКОЛА VS КЭПТИВНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ

Чередниченко Олег Валерьевич,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической
теории, ФГБОУ ВО РЭУ им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия

SPIN – код: 6501-2200

E-mail: ocheredn@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается проблема качества получаемого в России высшего образования в контексте невозможности, в большинстве случаев, работы выпускников в Компаниях без прохождения дополнительных обучающих курсов в соответствующих «кэптивных» Университетах/профильных Управлениях/подразделениях. Цель исследования – выявить текущие проблемы подготовки качественных профильных специалистов, востребованных на рынке труда. Основные задачи исследования – дать характеристику «кэптивных» Университетов, рассмотреть проблему дублирования функций между «классическими» ВУЗами и Корпоративными обучающими подразделениями. В заключении работы автор привел предложения по оптимизации процесса обучения при синхронизации деятельности «классических» и корпоративных обучающих структур.

Ключевые слова: «кэптивный» университет, трансформация образовательного процесса, национальный проект, прикладные компетенции, оптимизация функционала.

OPTIMUM TRAINING: HIGH SCHOOL VS AFFILIATED UNIVERSITIES

Oleg V. Cherednichenko,

Candidate of economic Sciences, associate Professor of economic theory,
Plekhanov Russian University of Economic, Moscow, Russian Federation,

SPIN code: 6501-2200

E-mail: ocheredn@mail.ru

Abstract. The article deals with the problem of the quality of higher education received in Russia in the context of the impossibility, in most cases, of graduates working in Companies without additional training courses in the relevant "captive" Universities/specialized Departments/divisions. The purpose of the study is to identify the current problems of training high – quality professionals in demand in the labor market. The main objectives of the study – to characterize the "captive" Universities, to consider the problem of duplication of functions between the "classical" Universities and Corporate training units. In conclusion, the author gave suggestions for optimizing the learning process when synchronizing the activities of "classical" and corporate training structures.

Keywords: «affiliated» University, educational process's transformation, national project, applied competencies, function's optimization.

Введение

Текущая экономическая ситуация, сложившаяся в России, требует кардинального, можно сказать, «взрывного» роста. Добиться этого роста на фоне второго витка демографической ямы [3, с. 273], в которую попала российская экономика по результатам «пики» падения экономики в начале 90-х годов прошлого столетия, достаточно сложно. Это возможно сделать, в том числе, через пересмотр подходов к сложившейся системе образовательных процессов.

При этом, следуя данным проведенного в 2008 году ВЦИОМ опроса, 20 процентов опрошенных считала, что высшее образование не является гарантом обеспечения успешной карьеры и достижения поставленных целей [17]. А уже в прошлом году доля опрошенных, придерживающихся того же мнения выросла до 40 процентов [15]. Это - негативная тенденция, которая, по сути, является «лакмусовой бумажкой», отражающей тенденцию к снижению интеллектуального потенциала страны [7,12,13,14]. В дополнение к вышесказанному следует отметить, что информационная среда, прежде всего, социальные сети говорят о том, что успех и достижение карьерных (и бизнес) целей вовсе не зависят от наличия или отсутствия высшего образования. Вместо интереса к деятельности инженеров, ученых и т.д. столь популярные сейчас блогеры продвигают достаточно тривиальные сюжеты про сериалы, шоппинг, гейминг и т.д. [4, с. 1477].

Методы и материалы

Обратимся к данным официальной статистики в ретроспективе с начала XXI века и до сегодняшних дней: вырисовывается картина, которая говорит об усиливающейся динамике развития (и значения) высшего образования в России [21] (табл.1)*.

Таблица 1

Образовательные организации высшего образования (на начало учебного года)

Годы	Число образовательных организаций	В них студентов - всего, тыс. человек	в том числе обучающихся на отделениях				На 10 000 человек населения приходилось студентов ¹⁾
			очных	очно-заочных (вечерних)	заочных	экстернат*	
	Все образовательные организации высшего образования						
1914	72	86.5	86.5	-	-	-	10
1917	150	149	149	-	-	-	16
1927 (на 15 декабря)	90	114.2	114.2	-	-	-	...
1940/41	481	478.1	335.1	15	128	-	43
1950/51	516	796.7	502.6	17	277.1	-	77
1960/61	430	1496.7	699.2	167.6	629.9	-	124
1980/81	494	3045.7	1685.6	401	959.1	-	219
1990/91	514	2824.5	1647.7	284.5	892.3	-	190
1995/96	762	2790.7	1752.6	174.8	855.8	7.5	188
2000/01	965	4741.4	2625.2	302.2	1761.8	52.2	324
2005/06	1068	7064.6	3508.0	371.2	3032.0	153.4	493
2006/07	1090	7309.8	3582.1	372.3	3195.9	159.6	512
2007/08	1108	7461.3	3571.3	352.9	3367.9	169.2	523
2008/09	1134	7513.1	3457.2	343.7	3540.7	171.5	526
2009/10	1114	7418.8	3280.0	323.6	3639.2	175.9	519
2010/11	1115	7049.8	3073.7	304.7	3557.2	114.1	493
2011/12	1080	6490.0	2847.7	263.4	3289.7	89.2	454
2012/13	1046	6073.9	2721.0	229.6	3053.3	70.0	424
2013/14	969	5646.7	2618.8	189.2	2783.9	54.7	393
2014/15	950	5209.0	2575.0	158.5	2475.5	-	

(*Федеральная служба статистики [электронный ресурс]. Режим доступа www.gks.ru)

В период с 2000 года и до конца 2016 учебного года система высшего образования в России претерпела значительные изменения: как в части количества обучающихся в системе высшего образования, так и в части затрат федерального бюджета на образование. Здесь применимо говорить о «переломной» динамике, наблюдавшейся в восприятии высшего образования, как со стороны государства, так и со стороны населения. Говоря о последнем, следует отметить, существенный прирост потока студентов в Высшие учебные заведения, начиная со второй половины первого десятилетия 2000-х годов, когда количество обучающихся превысило 7 млн. человек

Что же касается государственных расходов на высшее образование, то и здесь наблюдался «перелом» ситуации, но ощутимая динамика изменений была замечена чуть позднее, чем в пересмотре отношения населения к высшему образованию – в 2010 году, когда динамика государственных инвестиций в эту область превысила 0,8% объемов ВВП указанного года[21]* (табл.2).

Таблица 2

Государственные расходы на высшее и послевузовское профессиональное образование в период 2000 - 2016гг.

Годы	Расходы в текущих ценах, млрд. руб.	ВВП, млрд. руб.	%, от ВВП
2000	24,4	7305,6	0,33%
2005	125,9	21609,8	0,58%
2010	377,8	46308,5	0,82%
2015	517,1	83094,3	0,62%
2016	505,3	86014,2	0,59%

(*Федеральная служба статистики [электронный ресурс]. Режим доступа www.gks.ru)

Если же принять во внимание международную практику приблизительно за тот же период, что рассматривался выше (исходя из имеющихся статистических данных, рассмотрена ретроспектива 2000 – 2013гг.), ориентируясь при этом на пока еще крупнейшую экономику мира – США – то вырисовывается следующая картина государственных расходов на обучение одного студента [2, 21] (табл.3)*.

Таблица 3

Государственные расходы на одного студента в год в США/России в долларах США**

Страна	Показатель	Период (год)		
		2000	2008	2013
США	Государственные расходы на высшее образование, млн. долл. США	159 700	228 500	281 300
	Расходы на одного студента, долл. США	10 942	12 890	12 960
Россия	Государственные расходы на высшее образование, млн. долл. США	1 321	17 815	14 849
	Расходы на одного студента, долл. США	309	2 963	2 629

(*Федеральная служба статистики [электронный ресурс]. Режим доступа www.gks.ru; Bureau of Economic Analysis (BEA) [электронный ресурс]. Режим доступа <https://www.bea.gov/>)

(**При пересчете по средневзвешенному курсу Банка России за соответствующий год)

Сравнивая статьи государственных расходов на одного студента в США и России, можно заметить, что в отечественной экономике они гораздо ниже, хотя и имеют существенную тенденцию к повышению [22, с.273]. Рост этих расходов за период 2000 – 2013 гг. составил 9-кратную величину. Соответственно, одной из первоочередных мер, имеющих целью – выведение российского образования на качественно новый уровень, является увеличение финансирования сферы образования и науки из государственного бюджета при одновременном стимулировании привлечения ресурсов для формирования инновационной сферы из частного и корпоративного секторов, стимулируя укрепление сотрудничества между государством и бизнесом [1, с. 176].

Обсуждение

В значительной степени решение выше обозначенной проблемы будет осуществляться в период 2019 – 2024 годов через реализацию Национального Проекта «Образование» – инициативу, направленную на достижение двух ключевых задач. Первая – обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Вторая – воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций. Указанный проект предполагает реализацию 4 основных направлений развития системы образования: обновление его содержания, создание необходимой современной инфраструктуры, подготовка соответствующих профессиональных кадров, их переподготовка и повышение квалификации, а также создание наиболее эффективных механизмов управления этой сферой. Финансирование проекта предполагается в размере 784,4 млрд. рублей, 723,3 млрд. рублей из которых будут покрыты средствами федерального бюджета [18, с.4].

Однако при анализе вопроса совершенствования российской системы образования следует рассматривать не только его финансово-количественную составляющую, но и обратить пристальное внимание на качественную основу через призму оценки выпускаемых специалистов и степень их готовности приступить к выполнению своих прямых обязанностей в Компании – работодателе, используя те навыки и компетенции, которые были им получены в ходе всего курса обучения в соответствующем ВУЗе. В этой связи видится логичным анализ используемых подходов, принципов и функционала кэптивных Университетов (и/или профильных Департаментов/Управлений) крупнейших российских Компаний, поскольку перечень задач и навыков, применимых для обучения новых сотрудников при их поступлении в Компанию, отражает те недоработки (знаний и компетенций), которые не были получены ex-студентами – новыми сотрудниками в ходе обучения в профильном ВУЗе.

Но прежде чем рассматривать принципы и функционал работы указанных корпоративных учебных структур следует дать «экскурс в историю» их создания. Итак: что же послужило толчком или катализатором формирования подобного рода структур? Ответ лежит на поверхности: все тот же недостаток требуемых прикладных компетенций «под» конкретного работодателя у специалистов при их выпуске из ВУЗов или при переходе специалиста из одной отрасли в другую [19, с.32]. На фоне обозначенного «провала» на рубеже конца 90-х – начала 2000-х было найдено, как тогда казалось, оптимальное решение: переквалификация персонала «под» требования рынка (в указанный период времени наблюдалась нехватка квалифицированных экономистов) через ускоренные программы МВА, проведение которых активно осуществлялось ВУЗами в качестве дополнительной

опции. В некоторых случаях формировались специализированные аффилированные структуры для реализации подобных программ (яркий пример РЭА им. Г.В. Плеханова и Институт «Синергия» - приведены актуальные названия структур на тот период времени). Отличительными особенностями этих программ были: краткий срок обучения (1 – 2 года) – те же сроки можно увидеть и сейчас среди множества предложений на рынке; «беглое» прохождение фундаментальных основ в теоретической и практической частях (около 3 тысяч академических часов); специализированная составляющая (в зависимости от требований специальности – до 700 академических часов).

Программы были рассчитаны на средний и высший Руководящий состав предприятий и организаций. Примерный перечень программы МВА для менеджеров высшей квалификации «под» экономический профиль выглядел следующим образом (указаны разделы изучения, без детализации по тематикам) (Табл.4, Табл.5, Табл.6):

Таблица 4

Примерный перечень программы МВА для менеджеров высшей квалификации

Страна	Показатель	Период (год)		
		2000	2008	2013
США	Государственные расходы на высшее образование, млн. долл. США	159 700	228 500	281 300
	Расходы на одного студента, долл. США	10 942	12 890	12 960
Россия	Государственные расходы на высшее образование, млн. долл. США	1 321	17 815	14 849
	Расходы на одного студента, долл. США	309	2 963	2 629

Таблица 5

Разделы учебного плана

№	Разделы учебного плана	Количество часов
1.	Национальные и международные аспекты экономики и бизнеса.	216
2.	Научные основы бизнеса и менеджмента	476
3.	Базовые дисциплины в области менеджмента	814
4.	Специальные и специализированные дисциплины	846
5.	Выполнение самостоятельных работ прикладного характера	488
6.	Иностранный язык	160
ИТОГО		3000

Таблица 6

Специализированная программа, учитывающая «профайл» обучаемого *

№	Детализация Раздела «Специальные и специализированные дисциплины»	Количество часов
1.	Анализ и оценка финансовой деятельности	72
2.	Корпоративные финансы	120
3.	Высшие финансовые вычисления	48
4.	Цена в системе управления предприятием	72
5.	Финансовое управление инвестиционными проектами	84

6.	Валютный менеджмент	84
7.	Управление финансовыми рисками	72
8.	Финансовый контроллинг	48
9.	Аудит	60
10.	Оценка и управление собственностью	72
11.	Банковская система	60
ИТОГО		792

*(пример специализации «Финансы» в рамках Раздела «Специальные и специализированные дисциплины»).

Вышеприведенная программа (как и множество аналогичных ей, предлагавшихся в рамках программы повышения квалификации) имели ряд недостатков:

Во-первых, «беглое» изучение фундаментальных основ (что видно из приведенных выше программ учебного плана) не позволяло обучающимся овладеть новой специальностью в той глубине, которая дается Высшей школой в ходе полноценного обучения той или иной специальности.

Во-вторых – и это – ключевой с моей точки зрения недостаток – программа повышения квалификации образца того времени и той формы реализации не учитывала специфические особенности и требуемые компетенции от конкретной Компании. Можно сказать, что она предлагалась в «обезличенной форме» относительно конкретных требований потенциального работодателя. Именно этот – второй – недостаток послужил, в значительной степени катализатором формирования новой ступени – корпоративных Университетов/Институтов/подразделений по обучению кадров и т.д. в той форме, в которой они функционируют в настоящее время в современных крупнейших Компаниях[5, с.4].

Рассмотрим «связку» ВУЗ – кэптивный Университет (Департамент/Управление обучения) Компании. Здесь следует обратить внимание на тот факт, что, согласно расчетам, проведенным Госкорпорацией «РОСАТОМ» совместно с Компанией «Boston Consulting Group» (BCG) современная мировая экономика теряет около 5 триллионов долларов из-за несоответствия квалификации работников рабочему месту. Проецируя эту ситуацию на российскую экономику, можно отметить, что решение обозначенной проблемы могло бы дать прирост в 3% к ВВП на ежегодной основе, т.е. только за счет решения кадрового вопроса можно было бы достичь 75 процентов установленного таргета экономического роста[16, с.365].

Рассмотрим принципы, методы и, наконец, те компетенции, которые дает своим новым и уже опытным Сотрудникам Корпоративный Университет ведущей российской финансовой структуры – Сбербанк. Основываясь на них, проведем сравнение функционала, в целом, «кэптивных» Университетов с классическими ВУЗами, найдем применимые эффекты и синергетические результаты от возможного разделения, и/или оптимизации их функционала[6, с.450,14].

По состоянию на 2018 год в «портфеле» Корпоративного Университета Сбербанка насчитывается более 120 программ и курсов развития актуальных компетенций и навыков руководителей высшего, среднего и линейного звена, которые объединяются в 5 кластеров и более 20 тематических семейств программ и курсов – а это – уже серьезная «заявка» на прямую конкуренцию с высшими учебными заведениями страны. При этом «портфель» программ обновляется на 40-50% ежегодно, а доля онлайн-обучения при реализации «портфеля» программ постоянно растет и к концу 2018 г. составила 50% (в 2016 г. три онлайн программы впервые в истории российского бизнеса получили международную сертификацию EOCCS). Здесь важно отметить и то, что запущенный около 10 лет назад вектор на перенос значительной части образовательных программ в on-line формат

подразделениями, отвечающими за обучение Сотрудников крупнейших российских Компаний, нашел свое отражение и в Высшей школе – часть преподаваемых дисциплин доносится до обучающихся через on-line вебинары или с применением иных интерактивных инструментов в ходе «классической» формы обучения [10, с.123]. Однако эту тенденцию можно рассматривать с двух полярных позиций: с одной стороны – использование дистанционных образовательных ресурсов снижает издержки их донесения до обучающихся, поскольку «емкость» их аудитории, по сути, не ограничивается ничем, кроме технической возможности получения информации (а, учитывая, что любые современные гаджеты, обеспечивают возможность получения видеуроков при минимальной стоимости их приобретения – это ограничение является лишь номинальным). Но с другой стороны, такая модель обучения лишает обучающихся возможности работы в «классической» аудитории со всеми вытекающими отсюда плюсами группового обучения, позволяющего осуществлять реализацию следующих эффективных форм: проведение круглых столов, дебатов, «баттлов» по актуальным темам и т.д. Иначе говоря, тех форм обучения, когда роль преподавателя трансформируется в функцию «Модератора» или «Навигатора» по теме, когда основная роль в обсуждении актуальных вопросов отводится аудитории, что, в свою очередь, определяет более эффективное усвоение материала. К тому же классическая «офлайн» форма обучения формирует и развивает у обучаемых коммуникативные навыки и умения, эмоциональные контакты внутри группы (что является катализатором развития умений жить в диалоговой среде; понимания, что такое диалог и для чего он нужен) [8, с.46, 14].

Здесь уместно обратить внимание на подход Питера Ф. Друкера («Задачи менеджмента в XXI веке») к стилю работы в контексте его связи со стилем обучения, начиная со среднего образования (школы) и продолжая его профессиональной составляющей (высшая школа). В вопросе результата обучения П. Друкер делает акцент на следующее: если задать вопрос обучающимся «как вы учитесь», то большинство знают верный в их понимании ответ [11]. Если же ту же аудиторию озадачить вопросом «как вы применяете полученные знания», то большинство он поставит в тупик. Но ведь именно результативность использования полученных знаний будет главным для измерения оценки эффективности работы. И, соответственно, неприменение знаний обрекает их владельца на непроизводительный труд и «обнуляет» ценность полученного ранее обучения. Резюмируя выше обозначенный подход можно отметить, что вопросы о стиле и методе обучения относятся к числу ключевых. Но этот перечень имеет и свое дальнейшее логическое расширение в следующем направлении: кто я – «командный игрок» или «одиночник», при каких формах взаимоотношений с людьми моя эффективность вырастает и т.д. [2, стр. 226].

Далее следует проанализировать структуру преподавательского состава, задействованного в учебном процессе Корпоративного университета. Она представлена следующим образом: штатные преподаватели, Члены Правления, Топ-менеджмент, ключевые руководители Сбербанка (система Лидеры учат Лидеров), Мировые эксперты и лидеры бизнеса, культуры и т.д., преподаватели ведущих бизнес-школ / провайдеров мира и России, внутренние преподаватели-мультипликаторы, внешние преподаватели-мультипликаторы.

И если вовлечение внутреннего и даже внешнего Менеджмента и ключевых Руководителей в учебный процесс вполне оправдано для поэтапного развития существующих (и даже вполне опытных) Сотрудников, то обучение новых Сотрудников до достижения ими уровня, позволяющего приступить к своим прямым служебным обязанностям (здесь речь идет о молодых кадрах, приглашаемых на работу после окончания ВУЗов), должно находиться в сфере ответственности выпускающего ВУЗа [9, с.142]. Иначе говоря, наличие штатных преподавателей, отвечающих за «форматирование» новых молодых Сотрудников «под» задачи их рабочего места в структуре «кэптивных»

Университетов крупных организаций дублирует функции профильных учебных заведений, которые заканчивали эти бывшие Студенты.

«Дублирование функций» видится логичным перевести в иную форму сотрудничества, когда «вводное» обучение можно осуществить силами Высшей школы на последнем (последних) курсах обучения или через систему Дополнительного образования посредством привлечения выше обозначенных штатных преподавателей «кэптивных» Университетов. При этом формирование профильных групп обучения может быть осуществлено по результатам предварительного отбора со стороны потенциального работодателя с использованием тех принципов и сроков «селекции», которые могут минимизировать или свести на «нет» риск найма на работу «необучаемого под свой формат» Сотрудника, а профильный ВУЗ реализует возложенную на него задачу (проблема неисполнения которой была обозначена выше в качестве серьезного стоп-фактора для экономического роста экономики страны): подготовка кадров, квалификация которых соответствует требованиям рабочего места [20, с.47]. Безусловно, при реализации такой схемы могут возникнуть сложности в экономической части (логике разделения затрат на обучение), но это – решаемый вопрос, который может быть урегулирован в плоскости условий партнерских Соглашений между ВУЗом и Компанией-потенциальным работодателем.

Вопрос синхронизации функционала Высшей школы и «кэптивных» Университетов (на примере Корпоративного Университета Сбербанка) в части формирования теоретической и практической части программ можно рассматривать шире: с одной стороны для прикладного обучения последних курсов Высшей школы (применимо к спецификации «под» конкретного работодателя), а с другой стороны – с целью повышения квалификации как вновь принятых молодых Сотрудников, прошедших полную теоретическую подготовку, так и действующих кадров организации – через вовлечение в совместный проект преподавателей-мультипликаторов. Такой подход решает еще одну ключевую проблему – проведения практических занятий (не семинаров – в классическом их понимании, а именно – практического применения полученных теоретических знаний и их «масштабирование» в периметре всей организации). «Дерево» распространения знаний может быть имплементировано в рабочий процесс организации через совместное обучение «якорных» Сотрудников Головного офиса совместно ВУЗом и штатными преподавателями «кэптивного Университета» с дальнейшей дистрибуцией знаний на места/в регионы присутствия организации, но уже без вовлечения преподавателей, а силами «первой волны» прошедших обучение Сотрудников.

Следует также обратить внимание, что в Корпоративном Университете Сбербанка присутствует программа «Сбербанк мини - MBA», что, по сути, «ломает» классическую концепцию получения высшего образования в профильных учреждениях с одной стороны, а с другой – подтверждает тренд трансформации Банка в экосистему. «Пионером» в продвижении этого тренда стал Сбербанк, другие же крупные государственные и частные Компании стремятся к реализации этого вектора, отдавая себе отчет в том, что за счет этого подхода, можно, с одной стороны, максимизировать прибыль, а с другой – максимально диверсифицировать риски потерь в неуспешных направлениях.

Заключение

1. Рассмотренные выше вопросы и предложения в трансформации обучения в «классической» Высшей школе и возможной синхронизации/оптимизации донесения знаний во взаимодействии с «кэптивными» университетами на текущем этапе являются еще достаточно спорными.

2. Форма их возможной имплементации в «обновленный» учебный процесс может быть рассмотрена в течение среднесрочной перспективы или в поэтапной форме в режиме «пилотного» внедрения между отдельными ВУЗами, соответствующими профилю той организации – работодателя, которая обозначит свою готовность на внедрение новых форм обучения.

3. Подобное взаимодействие может снизить риски приема на работу тех кадров, которые ранее априори не соответствовали требованиям, целям и задачам организации – участника эксперимента. А это, как минимум, одна из точек роста в масштабах конкретной организации и один из драйверов экономического роста – в масштабах экономики всей страны.

Литература:

1. Bloom B.S., Engelhart M.D., Furst E.J., Hill W.H., Krathwohl D.R. Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals. 1956, David McKay Company, New York. DOI: <https://doi.10.12691/education-7-3-15>
2. Bureau of Economic Analysis (BEA) [электронный ресурс]. Режим доступа URL: <https://www.bea.gov/>
3. Gershenfeld N. FAB, the Coming Revolution on Your Desktop. - 2005, Basic BOOKS, NEW YORK
4. Ghergulescu I., Flynn C., O'Sullivan C. Adaptive science: adaptive learning for science for next generation classroom E-Learn: World Conference on E-Learning in Corporate, Government, Healthcare and Higher Education, - 2015. – P. 1477-1482.
5. Goertzen B., Greenleaf J. A student-led approach to e-service-learning: A case study on service project effectiveness within a fieldwork in leadership studies course Int. J. Res. Serv.-Learn. Community Engag., - 2016. – Vol. 4.
6. Lih-Juan C., Hong-Yen L., Tze-Han L. College students' service learning experiences from e-tutoring children in remote areas. Procedia. Soc. Behav. Sci. – 2012. – №46. - P. 450-456.
7. Song Y., Wong L.-H., Looi C.-K. Fostering personalized learning in science inquiry supported by mobile technologies Educational Technology Research and Development. - 2012. - Vol.60 (4). - P. 679-701. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-20135-7_3
8. Strait J.R., Nordyke K. E-Service-Learning. Creating Experiential Learning and Civic Engagement Through Online and Hybrid Courses. Virginia, Stylus Publishing. - 2015
9. Uzunboyly H., Karagozlu D. Flipped classroom: A review of recent literature. World J. Educ. Technol. – 2015. – Vol. 7 (2). - P. 142-147. DOI: <http://dx.doi.org/10.18844/wjet.v7i2.46>
10. Waldner L.S., McGorry S.Y., Widener M.C. E-service-learning: The evolution of service-learning to engage a growing online student population. J. High. Educ. Outreach Engag. – 2012. - Vol.16 (2). - P. 123. DOI https://doi.org/10.1007/978-3-030-20135-7_3
11. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI Москва, - 2001.
12. Евсеев В.О. Методология управления развитием экономических компетенций // ЦИТИСЭ. -2018. - № 3 (16). - С. 13. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36663892>
13. Евсеев В.О. Экономические компетенции политических деятелей // ЦИТИСЭ. - 2015. - № 4 (4). - С. 1 . URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25345865>
14. Евсеев В.О. Деловые компьютерные игры как инструмент формирования стратегических компетенций. В сборнике: Какие кадры нужны экономике России? Материалы VII Международной научно-практической конференции "Абалкинские чтения". - 2017. - С. 117-121. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32230810>
15. Журнал «Эксперт». – 2019. - №30-33 (1129). - С. 10-15.

16. XXI век: новая реальность социально-экономического развития мира и России : монография / рук. исследования: В.И. Гришин, Г.П. Журавлева, В.В. Смагина[и др.]. Серия «Университетские научные школы»: Тамбов: Издательский дом «Державинский», 2018. - №13. – 45 с.
17. РИА НОВОСТИ [электронный ресурс]. Режим доступа <https://ria.ru/20190516/1553529403.html> (дата обращения – 01.08.2019)
18. Скрыль Т.В. Развитие и накопление человеческого капитала как приоритетные факторы инновационного развития // ЦИТИСЭ. - 2018. - № 1 (14). - С. 4. URL:<https://elibrary.ru/item.asp?id=35217397>
19. Скрыль Т.В. Трансформация социально-трудовых отношений в эпоху информационной экономики // Вестник тамбовского университета. Серия: гуманитарные науки. - 2013. - № 12 (128). - С. 32-38. URL:<https://elibrary.ru/item.asp?id=21195060>
20. Скрыль Т.В. Эффект потерь в современной экономической системе. В сборнике: современная экономика: концепции и модели инновационного развития материалы VII международной научно-практической конференции. - 2015. - с. 47-53. URL:<https://elibrary.ru/item.asp?id=23499162>
21. Федеральная служба статистики [электронный ресурс]. Режим доступа www.gks.ru (дата обращения – 01.08.2019)
22. Чередниченко О.В. Российский рынок труда и потенциал его развития // Инновации и инвестиции. - 2019, - №1. - С. 273-276. URL:<https://elibrary.ru/item.asp?id=37037917>

References:

1. Bloom, B. S., Engelhart, M. D., Furst, E. J., Hill W. H., Krathwohl, D. R. Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals. 1956, David McKay Company, New York Publ. DOI: <https://doi.10.12691/education-7-3-15>
2. Bureau of Economic Analysis (BEA) Access mode URL:<https://www.bea.gov/>
3. Gershenfeld N., FAB the Coming Revolution on Your Desktop. Basic BOOKS, NEW YORK Publ., 2005
4. Ghergulescu I., Flynn C., O'sullivan C. Adaptive science: adaptive learning for science for next generation classroom E-Learn: World Conference on E-Learning in Corporate, Government, Healthcare and Higher Education, 2015, pp. 1477-1482.
5. Goertzen B., Greenleaf J. A student-led approach to e-service-learning: A case study on service project effectiveness within a fieldwork in leadership studies course Int. J. Res. Serv.-Learn. Community Engag., 2016, p.4.
6. Lih-Juan C., Hong-Yen L., Tze-Han L. College students' service learning experiences from e-tutoring children in remote areas. Procedia. Soc. Behav. Sci., 2012, vol.46, pp. 450-456.
7. Song Y., Wong L.-H., Looi C.-K. Fostering personalized learning in science inquiry supported by mobile technologies Educational Technology Research and Development, 2012, vol.60 (4), pp. 679-701. URL:https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-20135-7_3
8. Strait J. R., Nordyke K. E-Service-Learning. Creating Experiential Learning and Civic Engagement Through Online and Hybrid Courses. Virginia, Stylus Publishing, 2015.
9. Uzunboylu H., Karagozlu D. Flipped classroom: A review of recent literature. World J. Educ. Technol., 2015, 7(2), pp. 142-147. DOI: <http://dx.doi.org/10.18844/wjet.v7i2.46>
10. Waldner L. S., McGorry S. Y., Widener, M. C. E-service-learning: The evolution of service-learning to engage a growing online student population. J. High. Educ. Outreach Engag., 2012, 16 (2), pp. 123. DOI https://doi.org/10.1007/978-3-030-20135-7_3

11. Drucker P. F. management Tasks in the XXI century. Moscow, 2001. (In Russian)
12. Evseev O. V. Methodology of management of development of economic competences. CITISE, 2018, no. 3 (16), p.13. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36663892>
13. Evseev V. O. Economic competence of politicians. CITISE, 2015, no. 4 (4), p. 1. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25345865>
14. Evseev V. O. Business computer games as a tool for the formation of strategic competencies. In the collection: what kind of personnel need the economy of Russia? Materials of VII International scientific-practical conference "Abalkin readings", 2017, pp. 117-121. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32230810>
15. The magazine "Expert", 2019, no.30-33 (1129), p. 10-15
16. XXI century: a new reality of socio-economic development of the world and Russia: monograph / ruk. research: V. I. Grishin, G. P. Zhurav-leva, V. V. Smagina; M-in science and higher OBR. RF [et al.]. – Moscow; Tambov : From matelsky building Colourful, 2018. - 451 p. (In Russian)
17. RIA NOVOSTI [electronic resource]. Access mode <https://ria.ru/20190516/1553529403.html> (In Russian)
18. Skryl T. V. the Development and accumulation of human capital as the priority of the main factors of innovation development. CITISE, 2018, no. 1 (14), p. 4. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35217397>
19. Skryl T. V. Transformation of social and labor relations in the era of information economy. Bulletin of Tambov University. series: humanistic Sciences, 2013, no. 12 (128), pp. 32-38. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21195060>
20. Skryl T. V. the effect of losses in the modern economic system. In the collection: modern economy: concepts and models of innovative development materials VII international scientific and practical conference, 2015, pp. 47-53. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=23499162>
21. Federal statistics service [electronic resource]. Access mode www.gks.ru (In Russian)
22. Cherednichenko O. V. Russian labour market and potential for its development. Innovations and investments, 2019, no. 1, pp. 273-276. (In Russian) URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37037917>