

Петрук Г. В., Клещѣва Н. А.

ПАРТНЕРСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Аннотация. В данной статье представлены перспективные направления взаимодействия образовательных учреждений и работодателей в моногородах России. Описан опыт организации образовательной среды в условиях моногорода, как эффективный инструмент обеспечения подготовки высококвалифицированных специалистов ориентированных, прежде всего на заказчика и потребности рынка труда города. Уникальность представленного кластерного подхода заключается в том, что будущий специалист погружается в «профессиональную среду» с раннего возраста, постепенно приобретая общие и практико ориентированные профессиональные знания, что дает возможность достаточно хорошо узнать производство, а это существенно укорачивает период вхождения в профессию. Методология и методика исследования. Исследование построено на теоретическом анализе по рассматриваемой проблеме, изучен и обобщен отечественный и зарубежный опыт сотрудничества образовательных учреждений и производственных предприятий, использовано педагогическое моделирование механизма взаимодействия партнеров в образовательно-производственном кластере, методы эмпирического исследования — педагогическое наблюдение, обобщение накопленного опыта взаимодействия участников кластерной образовательной среды. Авторами обоснована возможность применения кластерного подхода к организации образовательно-профессионального партнерства. Научная новизна. Предложены принципы проектирования кластерной образовательной среды в условиях моногородов, структура кластера и содержание его основных элементов (доменов), описан механизм взаимодействия всех его субъектов. Практическая значимость. Основные идеи предлагаемого подхода к организации образовательно-производственной среды могут быть транслированы в разработку системы социального партнерства образовательных учреждений и работодателей не только на муниципальном, но и на региональном уровне. Подготовленные специалисты не только закрывают потребности трудового персонала предприятий города, но и достаточно быстро проходят путь по вертикальной карьерной лестнице, становясь руководителями предприятий.

Ключевые слова: партнерство, производственно-образовательный кластер, моногорода, образовательные учреждения, работодатели, интеграция, подготовка кадров, образовательная среда, механизм взаимодействия, методология проектирования.

Review. The article presents the outlooks of cooperation between educational institutions and employers in Russian mono-towns. The article describes the experience of the organisation of the educational environment in the mono-town conditions as an effective tool to ensure the preparation of highly qualified experts that are primarily oriented for the customer and the needs of the labour market of the city. The uniqueness of the presented cluster approach lies in the fact that the future expert is immersed in the «professional environment» from an early age, gradually acquiring general and practical professional knowledge that provides a good insight into the production, which significantly shortens the period of entry into the profession. Methodology and research methods. The research is based on theoretical analysis of the examined problem. The author studies and summarises the domestic and foreign experience of cooperation between educational institutions and industrial enterprises, applies pedagogical modelling of the mechanism of interaction between the partners in the educational-industrial cluster. The methods of empirical research were used, among which pedagogical observation, generalisation of experience of the interaction within the cluster educational environment. The authors justify the opportunity to apply the cluster approach to the organisation of educational and professional partnership. Academic novelty. The article proposes the principles of the design of the cluster educational environment in mono-towns, as well as the cluster structure and content of its key elements (domains), and also describes the mechanism of interaction of all its subjects. Practical significance. The main ideas of the proposed approach to the organisation of educational and working environment can be translated into the development of social partnership of educational institutions and employers, not only on the municipal, but also on the regional level. Trained experts not only cover the

needs of the labour personnel of the enterprises of the city, but also quite quickly climb the career ladder and become heads of enterprises.

Keywords: *personnel training, integration, employers, educational institutions, mono-towns, industrial and educational cluster, partnership, educational environment, mechanism of interaction, design methodology.*

ВВЕДЕНИЕ

В современном социокультурном пространстве партнерство образовательных учреждений и работодателей рассматривается как институциональный механизм формирования конкурентноспособного кадрового потенциала и как необходимое условие повышения качества образования. Изменения условий и содержания деловой активности, сложившиеся в нашей стране акцентировали спектр требований со стороны работодателей к качеству подготовки выпускников. Способность к решению задач и готовность к своей профессиональной роли в соответствующей сфере производства, науки или бизнеса рассматривается как одно из определяющих условий при заключении профессиональных контрактов. Система образования отвечает на эти требования достаточно вариативными разработками механизмов реализации образовательного процесса, способствующего становлению признаков профессионального самоопределения, формированию качеств личности и основ профессиональной компетентности. Особенно активно реализуется такое стратегическое сотрудничество по довольно локальному образовательно-производственному каналу «вуз-предприятие». Однако следует отметить, что в Российской Федерации существуют территориальные образования, для которых актуализируется проблема расширения субъектов взаимодействия и определения статуса и функционала всех заинтересованных сторон. Речь идет о малых городах России (*моногородах*), в которых, как правило, имеется одно или несколько градообразующих предприятий и существует сеть образовательных учреждений среднего, средне-профессионального и высшего уровня подготовки. Как показывают последние социологические исследования^[1, 2, 3], в большинстве моногородов современные предприятия испытывают кадровый дефицит не только специалистов высшего звена, но и рабочих специальностей и специалистов среднего звена кадровой иерархии. Совершенно очевидно, что для эффективного и динамичного развития таких моногородов, в них должна быть сформирована единая образовательная структура, ориентированная конкретно на удовлетворение кадровых потребностей данного хозяйствующего субъекта.

Представляется, что одним из перспективных направлений решения этой задачи, может стать ор-

ганизация профессионального партнерства работодателей и образовательных учреждений, сформированная по *кластерному* типу. Кластерный подход, представляющий собой одно из направлений системного подхода для решения проблем повышения региональной конкурентноспособности, был предложен профессором Гарвардской школы бизнеса М. Портером^[4].

В последнее время в России все большее внимание в региональном развитии уделяется подходу, основанному на кластерах^[5, 6, 7, 8, 9]. «Концепция долгосрочного развития РФ на период до 2020 года», принятая Правительством в 2008 году, предусматривает создание сети территориально-производственных и ряда инновационных высокотехнологичных кластеров на территории нашей страны^[10]. Принципы организации и формирования кластеров, механизмы поддержки развития кластеров изложены в методических рекомендациях по реализации **кластерной политики в субъектах РФ**^[11]. Вследствие чего, применение кластерного подхода в стратегии социально-экономического развития ряда регионов Российской Федерации заняло одно из передовых мест. Возможность и целесообразность организации кластерной образовательной среды в моногородах России обуславливается следующими факторами:

- все участники стратегического партнерства географически локализованы, т.е. обеспечивается возможность оперативного создания общей образовательной, производственной и информационной инфраструктуры;
- все субъекты участия регулируют многоуровневую систему подготовки специалистов необходимой квалификации;
- объединение предприятий и образовательных учреждений в кластеры в моногородах — взаимовыгодное сотрудничество с точки зрения повышения конкурентоспособности продукции, снижения издержек производства и главное — подготовки квалифицированных специалистов, соответствующих специфике кластера.

В данной статье изложен опыт организации кластерной образовательно-производственной среды на примере одного из городов Приморского края Дальневосточного Федерального округа. Представлена структура образовательно-производственного кластера, описан механизм взаимодействия всех субъектов кластера.

Таблица 1. Профильность городов Приморского края

Город	Профильность	Градообразующие предприятия	Численность населения			2013 к 1991 г.,%
			1991 тыс. чел.	2005 тыс. чел.	2013 тыс. чел.	
Арсеньев	Машиностроительные предприятия	ОАО «Аскольд», ОАО ААК «Прогресс»	71	61	54	31,5
Большой Камень	Судоремонтный и судостроительный	ОАО Дальневосточный завод «Звезда»	68	39	39	-74,3
Дальнегорск	Горно-химическая	ЗАО «Горнохимическая компания Бор»	50	49	36	-38,8
Спасск-Дальний	Предприятие стройматериалов	ОАО «Спасскцемент»	61	48	43	-41,9
Дальнереченск	Лесная и деревообрабатывающая промышленность	ЗАО «Лес Экспорт» ОАО «Приморский деревообрабатывающий комбинат»	40	34	27	-48,1
Лесозаводск	Лесозаготовительная промышленность	ОАО «Уссурийский деревообрабатывающий комбинат»	45	32	37	-21,6
Находка	Портовое хозяйство	Порт Находка и Восточный	192	175	156	-23,1

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРИМОРСКОГО КРАЯ И ПРИЧИНЫ РАЗВИТИЯ ФИЛИАЛОВ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В МОНОГОРОДАХ

Приморский край один из самых южных районов Дальневосточного федерального округа, который отличает мощная ресурсная база и выгодное геополитическое положение в центре Азиатско-Тихоокеанского региона, что можно использовать, как стратегические факторы для социально-экономического развития территории. В советское время территория отличалась высокими темпами прироста населения благодаря омолаживающему эффекту миграционных процессов на возрастную структуру.

Эффективность использования территории во многом зависит от целостности ее пространственного развития. Спецификой Приморья является наличие небольших по площади и численности городов, которые представляют собой определенный каркас региона, и в разные исторические периоды существования страны выступали как территориальные точки роста. Неустойчивая динамика развития промышленности и незначительное предложение рабочих мест, в кризисные девятые годы, обострялась монопрофильностью большинства городов края (таблица 1).

Наличие узкой специализации городов не давало возможности найти работу на рынке труда, что влекло за собой высокую безработицу, и как следствие мощный миграционный отток насе-

ления из края. Численность Приморья, начиная с 1992 года, сократилась в несколько раз.

Неустойчивая динамика развития промышленности и незначительное предложение рабочих мест, порождающие высокую безработицу в кризисные годы обострялись монопрофильностью большинства городов края. Для стабилизации экономической обстановки, сокращения оттока населения, практически в каждом городе Приморского края с середины 90-х годов появляется разветвленная сеть филиалов высших образовательных учреждений (таблица 2), позволяющая сохранить молодежь на юге Дальнего Востока и стабилизировать экономическую ситуацию.

Филиалы высших учебных заведений просуществовали более пятнадцати лет, подготавливая специалистов, как для нужд городов, так и для региона. В последние годы с повышением требований к высшим учебным заведениям, часть филиалов прекратили свое существование. Некоторые из них, сформированные на базе градообразующих предприятий, накопив мощную материально-техническую базу и научный потенциал, превратились в основательную платформу подготовки высококвалифицированных специалистов для нужд региона. К одному из таких образовательных учреждений относится филиал Дальневосточного Федерального университета в г. Арсеньеве (который первоначально был создан как филиала Дальневосточного государственного технического университета (ДВПИ им. В. В. Куйбышева)).

Таблица 2. Роль филиалов в системе подготовки кадров Приморского края

Город	ВУЗ	Доля приведенного контингента студентов от общего приведенного контингента студентов, обучающихся по данной УГС в регионе, в%	Контингент учащихся 2013
Арсеньев	Филиал ДВФУ в г. Арсеньеве	Авиационная и ракетно-космическая техника 42,19	1 033
Уссурийск	Филиал ДВФУ в г. Уссурийск	Образование и педагогика 85,82 Социальные науки 9,34	3499
Дальнегорск	Филиал ДВФУ в г. Дальнегорске	Геология, разведка и разработка полезных ископаемых 1,85	139
Находка	Филиал ДВФУ в г. Находке	Безопасность жизнедеятельности, природообустройство и защита окружающей среды Экономика и управление 2,42	889
	Филиал ФГБОУ ВПО «ВГУЭС» в г. Находке	Сфера обслуживания 4,24 Культура и искусство 4,2	740
Артем	Филиал ФГБОУ ВПО «ВГУЭС» в г. Артеме	Информатика и вычислительная техника 3,73 Культура и искусство 3,42	636

Население города невелико — порядка 60 тыс. чел., и по этому признаку он социально позиционируется как малый город России. Однако его стратегическая значимость выходит далеко за пределы Дальневосточного региона. Определяется это, в первую очередь, наличием в городе двух динамично развивающихся хозяйствующих субъектов машиностроительного профиля ОАО Арсеньевская Авиационная компания «Прогресс» и ОАО «Аскольд». Продукция данных предприятий высоко ценится как в нашей стране, так и зарубежом. В связи с этим в городе благоприятная демографическая ситуация (что, в целом, не характерно для малых городов России), и, как следствие, наличие собственного кадрового потенциала для градообразующих предприятий — порядка 20% населения — молодежь в возрасте до 20 лет.

Появление в городе учреждения высшего профессионального образования, а также постепенно улучшающаяся экономическая ситуация для хозяйствующих субъектов города, обусловленная увеличением промышленных заказов, обозначили необходимость всесторонней координации действий для организации многоуровневой системы подготовки специалистов. Причем, было совершенно очевидно, что в качестве участников такого сотрудничества должны быть задействованы образовательные структуры разного уровня подготовки, предварительно стратегически объединенные между собой.

Изучение отечественного ^[12,13,14] и зарубежного ^[15,16,17,18] опыта стратегического партнерства работодателей и образовательных учреждений в территориальных образованиях, проведенные авторами социологическое и профессиографическое исследования, определили форму партнерства,

которую можно определить как производственно-образовательный кластер. Как известно, каждый элемент кластера может функционировать отдельно, но эффективное взаимодействие происходит именно в условиях образовательно-производственного партнерства, которое определяется достижением общей цели — повышения эффективности системы образования. Таким образом, образовательная среда по кластерному типу в условиях моногорода — это эффективный инструмент обеспечения подготовки высококвалифицированных специалистов ориентированных, прежде всего на заказчика и потребности рынка труда города.

МЕТОДОЛОГИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНО- ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СРЕДЫ КЛАСТЕРНОГО ТИПА

Основными субъектами кластерной образовательной среды города являются работодатели, образовательные учреждения и органы государственного и муниципального управления, обеспечивающие нормативно-правовую базу образовательной, кадровой и производственной политики в городе. Для четкого определения статуса и полномочий всех заинтересованных сторон, а также механизмов их взаимодействия проектируемый кластер условно был разбит на три домена: *домен «заказчик образовательных услуг»* — работодатели, *домен «поставщик образовательных услуг»* — образовательные учреждения города и *домен-транслятор* — образовательный процесс, обеспечивающий качественную подготовку специалистов требуемой квалификации.

Первый домен был сформирован в виде учебно-производственного центра на базе ОАО «Про-

гресс», состоящего из трех секций — прогнозной, экспертной, производственно-обучающей. В состав центра вошли представители двух основных хозяйствующих субъектов города — всего 15 человек. Основные направления деятельности центра:

- определение численности и структуры требуемого кадрового потенциала на основании анализа текущих и перспективных объемов производства;
- делегирование полномочий для участия в формировании второго домена образовательного кластера;
- разработка состава и структуры профессиональных компетенций специалистов требуемой квалификации;
- организация учебно-производственных площадей для проведения профориентационных, обучающих и производственных мероприятий со всеми потенциально возможными субъектами образовательной среды.

Второй домен кластера является основным поставщиком трудовых ресурсов, необходимых работодателям. Ядром этого домена является филиал Дальневосточного федерального университета в городе Арсеньев, в котором ведется подготовка специалистов высшей категории по трем образовательным направлениям, отвечающим требованиям заказчика: самолето — и — вертолетостроение, конструкторско — технологическое обеспечение машиностроительных производств, экономика. В то же время, прогнозная экспертиза, проводимая представителями заказчика, позволила установить потребность на рынке труда города в высококвалифицированных рабочих таких специальностей как клепальщики 4 разряда, токари и фрезеровщики 5–7 разрядов, операторы на станках с ЧПУ. Подготовка таких специалистов традиционно ведется в профессиональном лицее № 32 и колледже филиала ДВФУ, и эти два образовательных учреждения также были включены в образовательно-производственный кластер.

Решение проблемы насыщения рынка труда профессионалами невозможно без планомерно организуемой профориентационной работы, позволяющей выявить предпочтения в будущей профессиональной сфере. Совершенно очевидно, что начинать эту работу с кадровым потенциалом нужно со школьной скамьи, причем со средней ступени общеобразовательной подготовки. Поэтому, в городе был проведен конкурс среди 9 муниципальных общеобразовательных учреждений за право ведения совместной образовательной и профориентационной деятельности с представителями заказчиков

образовательных услуг и образовательных учреждений высшего уровня подготовки. Организаторами конкурса выступили органы государственного и муниципального управления. В результате было отобрано четыре школы, которые «замкнули» все возможные уровни взаимодействия между поставщиками и заказчиками образовательных услуг.

Понятно, что образовательный процесс во всех структурных элементах этого домена проводился в рамках соответствующих государственных стандартов. В то же время для их эффективного взаимодействия в условиях кластерной среды в традиционную практику был введен ряд организационно-структурных, научно-методических и профессиональных мероприятий, которые обеспечивали соблюдение всеми участниками стратегического партнерства преемственности предпрофессиональной, средней, высшей, а также постпрофессиональной подготовки. Содержание этих инноваций представлено в *третьем домене* кластерной образовательной среды.

Для учащихся технических 10–11 классов общеобразовательных школ в целях приобретения более глубоких знаний по физике (в частности по некоторым разделам механики) и химии, а так же в профориентационных целях на базе учебного центра завода ОАО ААК «Прогресс» проводятся практические занятия. В лаборатории материаловедения филиала ДВФУ для этих же школьников по прикладным программам проводится ряд мастер классов по металлографическому анализу, как одному из методов повышения качества и надежности производства деталей вертолетостроения.

Университет осуществляет системную работу со школьниками через систему довузовской подготовку по профильным дисциплинам: математика, физика, русский язык. Студенты старших курсов специальности технология машиностроения проводят факультативные уроки в школах по черчению. Предприятия предоставляют производственную платформу для практических и лабораторных занятий, стажировок, производственных практик студентов колледжа, Вуза и профессионального лицея.

Преподаватели филиала, колледжа и лицея находятся в тесном взаимодействии с предприятиями и по необходимости проходят на них стажировку. Школьные преподаватели имеют возможности для прохождения курсов повышения квалификации в университете. В свою очередь, представители заводов являются преподавателями специальных дисциплин, входят в состав аттестационных и экзаменационных комиссий на государственной защите выпускных квалификационных работ студентов.

Учебный отдел производственного центра кластера несет ответственность за качество подготовки студентов, обучающихся по целевому направлению от предприятия. Территориальная близость учебного центра и Вуза позволяет отследить успешность обучения студентов. Со студентами, имеющими тройки по результатам сессии, может быть расторгнут договор в одностороннем порядке.

В общеобразовательных учреждениях города, включенных в кластер, получают профильное образование 86% учащихся 10–11 классов, при этом более половины учащихся предпочли техническое направление, что соответствует потребностям рынка труда городского округа. Для ответственного выбора индивидуальной траектории развития, расширения круга социального партнерства на основании школьного компонента выделены часы для курсов по выбору, всего реализовано 15 элективных курсов. 100% учащихся девятых классов прошли предпрофильную подготовку. В рамках дополнительного образования на базе ААК «Прогресс» создан технический класс, который объединил 129 учащихся с 9 по 11 класс. Обучение проводится по трем направлениям: токарное дело; токарь — револьверщик; фрезеровщик. По окончании 11 класса 83 (64%) старшеклассника получили свидетельства о первой профессии. Кроме этого, были организованы и проведены профильные практики совместно с социальными партнерами: ОАО ААК «Прогресс», АСУП — МОБУ Лицей № 9; ОАО «Аскольд», лаборатории — МОБУ СОШ № 4.

В последние годы в школах города проходит ежегодная конференция «Ступени к успеху», на которой представляются исследования школьников по разнообразным областям наук. Победители конференции приглашаются на более высокий научный уровень — студенческую конференцию «Молодежь XXI века», которая проходит на базовом предприятии ОАО ААК «Прогресс». На этом уровне научно-профессионального партнерства уже участвуют студенты колледжа, филиала ДВФУ, а также молодые сотрудники предприятия и преподаватели. Организаторами и непосредственными участниками является два базовых органа студенческого самоуправления: Студенческое научное общество, Студенческое конструкторско-технологическое бюро. В качестве независимых экспертов выступают руководители подразделений машиностроительных предприятий, профессорско-преподавательский состав. Многие студенты и преподаватели являются членами союза машиностроителей, представляют результаты научных и технологических работ на выставках вертолетной индустрии.

Таким образом, все механизмы взаимодействия между субъектами кластера работают как на повышение квалификации преподавательского состава, так и на эффективность образовательной подготовки будущих специалистов. Оперативное сетевое взаимодействие, координация всех частей внутри кластера образовательной среды осуществляется через *информационный блок* (портал). В нем представлена информация о вакансиях предприятий, о совместных мероприятиях и результатах, пропаганда передовых образовательных технологий и достижений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В статье описан опыт организации партнерства работодателей и образовательных учреждений на примере производственно-образовательного кластера, который функционирует в городе Арсеньев Дальневосточного Федерального округа.

В основе формирования образовательной среды по кластерному типу, прежде всего, лежит принцип территориальной близости, что и определяет эффективность взаимодействия. Территориальная близость участников позволяет сформировать единое информационное профессиональное пространство общения, распространения знаний, обмена новыми технологиями, инновационной продукцией. Использование данного принципа логично приводит к функционированию взаимовыгодному сотрудничеству в реализации совместных проектов, укрепляющих положение каждой единицы кластера, как на рынке труда, так и на рынке производства продукции.

В предлагаемой схеме организации партнерства работодателей и образовательных учреждений все субъекты участия регулируют многоуровневую систему подготовки специалистов необходимой квалификации. Работодатель определяет чему учить, учебные заведения — как учить, а профессиональное образование рассматривается как процесс, в основе которого лежит его интеграция с производством. При этом и время, затрачиваемое на подготовку востребованного специалиста, и период его профессиональной адаптации сокращаются.

Уникальность кластерного подхода заключается в том, что будущий специалист погружается в «профессиональную среду» с раннего возраста, постепенно приобретая общие и практикоориентированные профессиональные знания, что дает возможность достаточно хорошо узнать производство, а это существенно укорачивает период вхождения в профессию. Подготовленные специалисты не только закрывают потребности трудового персонала предприятий города, но и достаточно быстро про-

ходят путь по вертикальной карьерной лестнице, становясь руководителями предприятий. Так на сегодняшний день из числа выпускников вуза на предприятиях работают: главный метролог, заместитель главного конструктора, 2 заместителя главного технолога, начальники цехов и их заместители — 12 человек; начальники отделов и их заместители — 13

человек; начальники бюро — 35 человек; мастера — 34 человека; начальники участков — 7 человек^[19]. Средний возраст работников предприятия снизился с 55 лет до 45 лет. Значительно уменьшилось количество пенсионеров в структуре персонала и увеличилось число молодых специалистов в возрастной группе до 30 лет.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Маслова А. Н. Моногорода в России: проблемы и решения // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2011. № 5. Том 4. С. 16–28
2. Макарова И. Моногорода: диверсифицировать или расселить. Перспектива есть?! [Электронный ресурс]. 2010. URL: http://www.dp.ru/a/2010/06/10/Monogoroda_diversificir/ (дата обращения 18.03.2015)
3. Моногород: управление развитием / Т. В. Ускова, Л. Г. Иогман, С. Н. Ткачук, А. Н. Нестеров, Н. Ю. Литвинова; под ред. д.э.н. Т. В. Усковой. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2012. 220 с.
4. Porter M. E. On competition. Boston: Harvard Business School Press, 1998. 375 p.
5. Боуш Г. Д. Кластеры в экономике: научная теория, методология исследования, концепция управления: монография. Омск: Изд-во Омский гос. ун-т, 2013. 408 с.
6. Задорова Т. В. Кластерная политика как фактор повышения конкурентоспособности региона: на материалах Чувашской республики: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Задорова Т. В. Москва. 2009. 24 с.
7. Проскура Д. В. Теоретические аспекты формирования региональной кластерной политики. На примере Санкт-Петербурга / Д. В. Проскура, Е. М. Рогова, Е. А. Ткаченко // Проблемы современной экономики. 2008. № 4 (28). 351 с.
8. Ахматова Л. С., Алиев Ш. Х. Кластерный подход в развитии региональной экономики // Фундаментальные исследования. 2013. № 1 (1). С. 196–199
9. Борисенко О. К. Кластерное развитие регионов России // Вестник МГТУ. 2012. № 1. Том 15. С. 143–148
10. Методические рекомендации по реализации кластерной политики в субъектах Российской Федерации (подписаны заместителем Министра экономического развития Российской Федерации А. Н. Клепачем от 26.12.2008 г. № 20636-АК/Д19). [Электронный ресурс] / Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации. URL: <http://www.economy.gov.ru>. (дата обращения 20.03.15).
11. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]. 2009. URL: <http://docs.cntd.ru/document/902130343> (дата обращения 20.03.15)
12. Давлетшина Л. А. Социальные механизмы взаимодействия вузов и работодателей в условиях монопрофильного города // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2011. № 3. С. 82–88
13. Громова Н. М., Ким Л. В. Инновационная форма взаимодействия образовательных учреждений и работодателей — сетевой ресурсный центр // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 6. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.science-education.ru/106-7650> (дата обращения: 20.02.2015).
14. Бурнашева Э. П. Интеграция учреждений профессионального образования и производственных систем в условиях малого города // Интеграция образования. 2013. № 2. С. 95–99
15. Седунов А. В., Седунова С. Ю. Модели взаимодействия университета и делового сообщества: европейский опыт. // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные и психолого-педагогические науки. 2011. № 15. С. 146–153
16. Цзян Сяоянь. Социальное партнерство предприятий и учебных заведений в подготовке кадров: опыт Китая // Казанский педагогический журнал. 2008. № 2. С. 111–114.
17. Porter M., Ketelhohn N., Artiganave A., Kelly J., Krasniqi M., Gi M. T. P., Zhang L. The Massachusetts Higher Education and Knowledge Cluster: The Microeconomics of Competitiveness. USA. Massachusetts Press. 2010
18. Culatta R. From Innovation Clusters to Datapalooza: Accelerating Innovation in Educational Technology // Educause Review. 2012. vol.47 no. 6

19. Совместная работа Филиала ДВФУ в г. Арсеньеве и ОАО ААК «Прогресс» по программе «Школа-вуз-предприятие» [Электронный ресурс]. 2013. URL: <http://www.arti-festu.narod.ru/Progress.html> (дата обращения 17.03.2015)
20. Шмелёва Н. Д. Социальные коммуникации: субъективное и объективное // *Философия и культура*. 2011. № 11. С. 66–72.
21. Шохин А. Н. Государственно–частное партнерство и корпоративные практики формирования оптимальных механизмов взаимодействия бизнеса и власти // *Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения*. 2012. 1. С. 23–36.

REFERENCES (TRANSLITERATED)

1. Maslova A. N. Monogoroda v Rossii: problemy i resheniya // *Problemnyi analiz i gosudarstvenno-upravlencheskoe proektirovanie*. 2011. № 5. Tom 4. S. 16–28
2. Makarova I. Monogoroda: diversifitsirovat' ili rasselit'. Perspektiva est'?! [Elektronnyi resurs]. 2010. URL: http://www.dp.ru/a/2010/06/10/Monogoroda_diversificir/ (data obrashcheniya 18.03.2015)
3. Monogorod: upravlenie razvitiem / T. V. Uskova, L. G. Iogman, S. N. Tkachuk, A. N. Nesterov, N. Yu. Litvinova; pod red. d.e.n. T. V. Uskovo. Vologda: ISERT RAN, 2012. 220 s.
4. Porter M. E. On competition. Boston: Harvard Business School Press, 1998. 375 p.
5. Boush G. D. Klasteriy v ekonomike: nauchnaya teoriya, metodologiya issledovaniya, kontseptsiya upravleniya: monografiya. Omsk: Izd-vo Omskii gos. un-t, 2013. 408 s.
6. Zadorova T. V. Klaster'naya politika kak faktor povysheniya konkurentosposobnosti regiona: na materialakh Chuvashskoi respubliki: avtoref. dis. kand. ekon. nauk: 08.00.05 / Zadorova T. V. Moskva. 2009. 24 s.
7. Proskura D. V. Teoreticheskie aspekty formirovaniya regional'noi klaster'noi politiki. Na primere Sankt-Peterburga / D. V. Proskura, E. M. Rogova, E. A. Tkachenko // *Problemy sovremennoi ekonomiki*. 2008. № 4 (28). 351 s.
8. Akhmatova L. S., Aliev Sh. Kh. Klaster'nyi podkhod v razvitiu regional'noi ekonomiki // *Fundamental'nye issledovaniya*. 2013. № 1 (1). S. 196–199
9. Borisenko O. K. Klaster'noe razvitie regionov Rossii // *Vestnik MGTU*. 2012. № 1. Tom 15. S. 143–148
10. Metodicheskie rekomendatsii po realizatsii klaster'noi politiki v sub'ektakh Rossiiskoi Federatsii (podpisany zamestitelem Ministra ekonomicheskogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii A. N. Klepachem ot 26.12.2008 g. № 20636-AK/D19). [Elektronnyi resurs] / Ofitsial'nyi sait Ministerstva ekonomicheskogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii. URL: <http://www.economy.gov.ru>. (data obrashcheniya 20.03.15).
11. Kontseptsiya dolgosrochnogo sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii na period do 2020 goda [Elektronnyi resurs]. 2009. URL: <http://docs.cntd.ru/document/902130343> (data obrashcheniya 20.03.15)
12. Davletshina L. A. Sotsial'nye mekhanizmy vzaimodeistviya vuzov i rabotodatelei v usloviyakh monoprol'noy goroda // *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Povolzhskii region. Obshchestvennye nauki*. 2011. № 3. S. 82–88
13. Gromova N. M., Kim L. V. Innovatsionnaya forma vzaimodeistviya obrazovatel'nykh uchrezhdenii i rabotodatelei — setevoy resursnyi tsentr // *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*. 2012. № 6. [Elektronnyi resurs]. URL: <http://www.science-education.ru/106-7650> (data obrashcheniya: 20.02.2015).
14. Burnasheva E. P. Integratsiya uchrezhdenii professional'nogo obrazovaniya i proizvodstvennykh sistem v usloviyakh malogo goroda // *Integratsiya obrazovaniya*. 2013. № 2. S. 95–99
15. Sedunov A. V., Sedunova S. Yu. Modeli vzaimodeistviya universiteta i delovogo soobshchestva: evropeiskii opyt. // *Vestnik Pskovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Sotsial'no-gumanitarnye i psikhologopedagogicheskie nauki*. 2011. № 15. S. 146–153
16. Tsyuan Syaoyan. Sotsial'noe partnerstvo predpriyatii i uchebnykh zavedenii v podgotovke kadrov: opyt Kitaya // *Kazanskii pedagogicheskii zhurnal*. 2008. № 2. S. 111–114.
17. Porter M., Ketelhorn N., Artiganave A., Kelly J., Krasniqi M., Gi M. T. P., Zhang L. The Massachusetts Higher Education and Knowledge Cluster: The Microeconomics of Competitiveness. USA. Massachusetts Press. 2010
18. Sulatta R. From Innovation Clusters to Datapalooza: Accelerating Innovation in Educational Technology // *Educause Review*. 2012. vol.47 no. 6

19. Sovmestnaya rabota Filiala DVFU v g. Arsen'evе i OAO AAK 'Progress' po programme 'Shkola-vuz-predpriyatie' [Elektronnyi resurs]. 2013. URL: <http://www.arti-festu.narod.ru/Progress.html> (data obrashcheniya 17.03.2015)
20. Shmeleva N. D. Sotsial'nye kommunikatsii: sub'ektivnoe i ob'ektivnoe // *Filosofiya i kul'tura*. 2011. № 11. С. 66–72.
21. Shokhin A. N. Gosudarstvenno–chastnoe partnerstvo i korporativnye praktiki formirovaniya optimal'nykh mekhanizmov vzaimodeistviya biznesa i vlasti // *Zhurnal zarubezhnogo zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedeniya*. 2012. 1. С. 23–36.