

МОЛОДОЙ

ISSN 2072-0297

# УЧЁНЫЙ

ежемесячный научный журнал

La dissémination

La voix et le phénomène:  
introduction au problème du  
signe et de la technologie de  
l'animal que,  
donc,  
je suis  
partout où il  
est implanté,  
pensée» ne veut

Donner le temps: la fau  
la grammatologie  
monnaie

5  
2013  
Том II

ISSN 2072-0297

# Молодой учёный

Ежемесячный научный журнал

№ 5 (52) / 2013

Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.

**Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-38059 от 11 ноября 2009 г.**

Журнал входит в систему РИНЦ (Российский индекс научного цитирования) на платформе eLibrary.ru.

Журнал включен в международный каталог периодических изданий «Ulrich's Periodicals Directory».

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

**Главный редактор:**

Ахметова Галия Дуфаровна, *доктор филологических наук*

**Члены редакционной коллегии:**

Ахметова Мария Николаевна, *доктор педагогических наук*

Иванова Юлия Валентиновна, *доктор философских наук*

Лактионов Константин Станиславович, *доктор биологических наук*

Комогорцев Максим Геннадьевич, *кандидат технических наук*

Ахметова Валерия Валерьевна, *кандидат медицинских наук*

Брезгин Вячеслав Сергеевич, *кандидат экономических наук*

Котляров Алексей Васильевич, *кандидат геолого-минералогических наук*

Яхина Асия Сергеевна, *кандидат технических наук*

**Ответственный редактор:** Кайнова Галина Анатольевна

**Художник:** Евгений Шишков

**Верстка:** Павел Бурьянов

*На обложке изображен Жак Деррида, французский философ и теоретик литературы, основатель деконструктивизма.*

Статьи, поступающие в редакцию, рецензируются.

За достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут авторы.

Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов материалов.

При перепечатке ссылка на журнал обязательна.

Материалы публикуются в авторской редакции.

АДРЕС РЕДАКЦИИ:

672000, г. Чита, ул. Бутина, 37, а/я 417.

E-mail: [info@moluch.ru](mailto:info@moluch.ru)

<http://www.moluch.ru/>

**Учредитель и издатель:** ООО «Издательство Молодой ученый»

Тираж 1000 экз.

Отпечатано в типографии «Ваш полиграфический партнер»

127238, Москва, Ильменский пр-д, д. 1, стр. 6

## СОДЕРЖАНИЕ

### ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

**Акаева А.И.**

Инвестирование в золото: положительные и отрицательные аспекты..... 217

**Акашева В.В., Аниськина Е.В.**

Правовое регулирование таможенно-тарифной системы ..... 220

**Акашева В.В., Левушкина Н.В.**

Нормативное регулирование и учет внешнеторговых бартерных сделок ..... 223

**Александров А.В., Лысенко И.А., Мажарцев Д.И.**

Имидж в механизме формирования конкурентоспособности коммерческого банка ..... 227

**Андрейчук А.В., Веренич Н.К., Синкевич А.И.**

Организационные аспекты риск-менеджмента в банках Республики Беларусь ..... 229

**Атабаева Ш.А.**

Критерии и показатели оценки эффективного развития промышленных предприятий..... 232

**Атапина Н.В., Кононов В.Н.**

Сравнительный анализ методов оценки рисков и подходов к организации риск-менеджмента ..... 235

**Ахметзянова М.М., Мухаметлатыпов Р.Ф.**

Инвестирование в малый бизнес с повышенным уровнем риска..... 243

**Баскакова Д.А.**

Модернизация основных производственных фондов в химической отрасли ..... 246

**Батаев А.В.**

Опыт внедрения интегрированной банковской системы «БИСквит» в учебный процесс ..... 248

**Белоус Т.В.**

Маркетинговый анализ внешней среды предприятия общественного питания ..... 251

**Беляев Д.В.**

Тенденции развития прямых иностранных инвестиций в условиях глобализации ..... 254

**Богатырева М.Р., Мясягутова А.Н.**

Мобильность трудовых ресурсов предприятия..... 263

**Боков С.И., Бокова М.С.**

Информационная система учета и интерпретации исходных данных для системы контроллинга ..... 266

**Буянова А.С., Шибилева О.В.**

Значение иностранных инвестиций во внешнеэкономической деятельности ..... 268

**Васюткин Н.Е.**

Состояние и перспективы развития государственно-частного партнерства в Республике Бурятия ..... 271

**Ведякова И.В., Акашева В.В.**

Формы таможенного контроля ..... 273

**Володько Л.П., Базака Л.Н., Дэвиз Н.В.**

Нечёткая оценка качества банковских услуг .. 276

**Головко Е.В.**

Дефиниции устойчивости экономической системы ..... 283

**Грибовский А.В., Лизаков Р.А.**

Роль специализированных финансово-кредитных институтов в банковской системе Российской Федерации ..... 285

**Девятаева Н.В., Ельмеева И.Г.**

Малое предпринимательство: проблемы развития и выбор налогового режима ..... 288

<b>Друк В.Ю., Золотарева О.А., Румак О.А.</b> Человеческий капитал как важнейший фактор активизации научно-инновационной деятельности вуза ..... 292	<b>Кузнецова О.Н.</b> Система бухгалтерского учета резервов на предприятии: финансовые и налоговые последствия ..... 334
<b>Ельмеева И.Г.</b> Инновационное предпринимательство в России: положение среди мировых лидеров инновационной деятельности ..... 296	<b>Кузнецова Ю.А.</b> Этапы формирования и развития концепции устойчивого развития ..... 337
<b>Жучкова А.Г.</b> Сравнительный анализ имиджа медицинских учреждений на примере калининградских учреждений родовспоможения ..... 300	<b>Кучеров А.В., Козичева Я.М.</b> Особенности аудита за рубежом ..... 339
<b>Иванова А.С.</b> Маркетинговые исследования на рынке образовательных услуг ..... 303	<b>Латыпова З.И., Халиуллин А.Т.</b> Трудовая мобильность как составляющая кадрового потенциала ..... 343
<b>Имакаева Ю.В.</b> Проблемы оптимизации и оценки дебиторской задолженности на предприятии ..... 306	<b>Ли О.Л.</b> Крестьянские (фермерские) хозяйства Республики Саха (Якутия) ..... 345
<b>Калинина Н.М.</b> Методика формирования центров функциональной ответственности организации в решении задачи внедрения интегрированного контроллинга в практику управления промышленными экономическими системами ..... 310	<b>Марамохина Е.В.</b> Инновационный риск: понятие, этапы управления ..... 348
<b>Камдин А.Н., Ельмеева И.Г.</b> Особые экономические зоны: проблемы и особенности функционирования на региональном уровне ..... 312	<b>Мешкова Н.О.</b> Направления активизации инвестиционной деятельности предприятий: финансово-учетный аспект ..... 352
<b>Кожевникова Е.Ю., Ребезов М.Б., Кожемякина А.Е., Нагибина В.В.</b> Разработка мероприятий по предотвращению потерь (на примере торговой сети) ..... 317	<b>Мухаметлатыпов Р.Ф., Афонина А.С.</b> Мотивация труда банковских работников ..... 355
<b>Колмыкова Е.С., Акашева В.В.</b> Изменение таможенных пошлин в период вступления во Всемирную торговую организацию ..... 321	<b>Мухаметлатыпов Р.Ф., Бикбулатова Г.Г.</b> Государственные гражданские служащие как специфические субъекты трудовых отношений ..... 356
<b>Колясникова Е.Р., Скорospelова Н.А.</b> Формирование оптимального портфеля на фондовом рынке ..... 323	<b>Мухаметлатыпов Р.Ф., Дадаханова Р.Р.</b> Современное состояние малого предпринимательства в России ..... 359
<b>Коноплицкая М.А., Лобан Т.Н., Лукашик Л.А.</b> Подходы к оценке кредитоспособности в управлении кредитным риском ..... 326	<b>Мухаметлатыпов Р.Ф., Дадаханова Р.Р.</b> Эксклавность региона как важнейший фактор развития и поддержки предпринимательства (на примере Калининградской области) ..... 363
<b>Кучеров А.В., Коробкова О.В.</b> Совершенствование системы внутреннего контроля ..... 329	<b>Насонов В.В.</b> Мотивация предпринимательской деятельности ..... 361
<b>Красовская Т.В., Монастыршин С.А., Жабина О.А.</b> Банковская система и небанковские коммерческие организации ..... 332	<b>Науменко С.Н., Липчанская М.С.</b> Значимость посредничества во внешнеэкономической деятельности ..... 367
	<b>Рубцов А.В.</b> Ключевые факторы успеха маркетинговой кампании в Интернете ..... 370
	<b>Рубцов А.В.</b> Роль контент-маркетинга в продвижении интернет-ресурсов ..... 371
	<b>Севастьянова К.Д.</b> Основные торгово-экономические партнеры России ..... 374

<b>Соколова Ю.А.</b> Анализ системы управления качеством товаров и услуг современного предприятия.....	379	<b>Хайдаров С.Р.</b> Discover Samarkand with City Sightseeing .....	404
<b>Соломанина Е.Ю., Шибилева О.В.</b> Сравнительная методика учета основных средств и нематериальных активов в соответствии РСБУ и МСФО.....	382	<b>Олейник Н.Н., Хорьякова А.В.</b> Системный подход к формированию стратегических целевых установок по выводу предприятия из кризисного состояния.....	407
<b>Толочко Ю.Н.</b> Исследование возможности страхования рисков поставщика тепловой энергии при колебаниях температуры наружного воздуха с использованием погодных опционных контрактов .....	384	<b>Хрысева А.А., Крутикова Ю.О., Процюк В.А.</b> Проблемы развития современной системы образования как один из рисков глобальной экономики .....	409
<b>Тредит В.Е.</b> Состояние и пути повышения использования земельных ресурсов в Украине .....	387	<b>Чурилов А.А.</b> Российский опыт внедрения мультимедийных проектов в образовательную среду .....	412
<b>Умярова Э.Р.</b> От системы государственных закупок к Федеральной контрактной системе в Российской Федерации.....	391	<b>Шевела Ю.В., Дроботова О.О.</b> Внедрение автоматизированных систем как инновационное решение для бизнеса .....	414
<b>Умярова Э.Р.</b> Официальный сайт размещения закупок и электронные торги – потенциал системы государственных и муниципальных закупок...	395	<b>Шегурова В.П., Коробкова О.В.</b> Учет затрат и калькулирование себестоимости продукции в производстве пищевых продуктов .....	416
<b>Федорова Е.Я.</b> Обеспеченность населения Республики Саха (Якутия) продукцией птицеводства .....	398	<b>Шегурова В.П., Кузнецова А.Ю., Наумкина А.Н.</b> Совершенствование аудита финансовых результатов на примере ОАО «Завод маслодельный «Атяшевский».....	421
<b>Федотов А.В.</b> Современное положение таможенной экспертизы в РФ: проблемы и пути их решения .....	401	<b>Шегурова В.П., Трунтаева Ю.В.</b> Внутренний аудит в системе управления предприятием.....	424
<b>Хабирова А.И., Рабцевич А.А.</b> Влияние нормирования труда и трудового законодательства на организацию рабочего времени персонала предприятий .....	402	<b>Орешникова О.В., Шумак Ж.Г.</b> Проблемы ресурсосбережения на предприятиях мясоперерабатывающей промышленности в контексте их инновационного развития .....	427
		<b>Щетинина В.И.</b> Системные характеристики интегрированных маркетинговых коммуникаций .....	430

# Человеческий капитал как важнейший фактор активизации научно-инновационной деятельности вуза

Друк Валентина Юрьевна, кандидат экономических наук, доцент;  
Золотарева Ольга Александровна, кандидат экономических наук, доцент;  
Румак Ольга Анатольевна, ассистент  
Полесский государственный университет (г. Пинск, Беларусь)

Термин «человеческий капитал» ввел в научное употребление лауреат Нобелевской премии Теодор Шульц. Исследуя причины необычно высокого послевоенного экономического роста в Германии и Японии, Шульц пришел к выводу, что скорость восстановления национальной экономики была связана со здоровым и образованным населением. Опыт этих стран показал, что страна может быть полностью разрушена, но если она обладает качественным человеческим капиталом, восстановление и последующий экономический рост могут быть стремительными. В широком смысле человеческий капитал — это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментов интеллектуального и управленческого труда [9].

В ходе образовательного процесса формируется и прирастает человеческий капитал студента. Однако в нынешних условиях лишь стипендия и некоторые незначительные льготы для успевающих студентов позволяют догадываться, что формирующийся человеческий капитал студента является его экономическим активом.

В настоящее время ответственность вуза перед студентами, а также перед работодателями носит косвенный характер. Раз в пять лет, а также на стадии первого выпуска, проводится государственная аккредитация, успешное прохождение которой означает получение или подтверждение права на выдачу выпускникам документа государственного образца о соответствующем уровне образования [13].

Однако одного государственного посредничества явно недостаточно, чтобы наладить эффективную систему контроля качества работы вуза. Наличие разветвленной материально-технической базы и информационного обес-

печения, и даже должный уровень укомплектования вуза остепененными кадрами, наличие медпункта, столовой, определенное комплектование книжного фонда — все эти материальные требования даже в комплексе не являются гарантией успеха вуза в выполнении своей основной миссии. Срезы знаний, проводимые в период аттестации вуза, часто носят формальный характер, по сути дела являя собой проверку одной лишь кратковременной памяти студента. Если вуз не выдерживает государственную аттестацию, против него осуществляются санкции, однако студенту не компенсируются произведенные им затраты, более того, в большинстве случаев он сам становится одной из жертв этих санкций.

Существующая практика свидетельствует, что недостаточно четко выражена и материальная ответственность работодателя перед выпускником вуза. Опросы показывают, что лишь небольшая часть работодателей в РБ принимают в расчет ведомость успеваемости молодого специалиста. Работодателя не всегда интересует уровень общетеоретической подготовки специалиста, но он склонен уделять повышенное внимание степени подготовленности выпускников к самостоятельной работе по своей специальности; показателям умения применять полученные знания на практике. Часто его интересует уровень владения иностранным языком, уровень владения ПК, способности работать в команде, способности эффективно представлять себя и результаты своего труда, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие, навыки управления персоналом, готовность и способность к дальнейшему обучению, способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи, уровень подготовки в смежных областях, способность к инновационной деятельности. Еще более

редко работодатель принимает в расчет накопленные студентом оценки после приема на работу, при планировании его карьеры. Подобного рода изъяны в системе взаимной ответственности, связывающей вуз, его выпускника и работодателей, способствует развитию таких кризисных явлений в экономике, как асимметричность информации, которая характеризуется ситуацией неблагоприятного отбора и может привести к полному вырождению рынка. Процесс вырождения данного рынка приобретает следующие стадии: 1) работодатель, страхуя себя от неверного выбора и не доверяя вузовским оценкам, предпочитает проверенных специалистов; 2) студенты вузов, угадывая приоритеты работодателей, меньше время уделяют учебе и не стремятся получать хорошие оценки; 3) работодатели, на опыте убеждаясь в оторванности вузовского образования от конкретных реалий, еще больше убеждаются в правоте выбранной им стратегии — опоре на проверенные кадры [12]. В этих условиях хорошая учеба может утратить статус престижности и привлекательности.

Отсюда вытекает следующий вывод: Ответственность следует распределить между реальным сектором и образовательным, так как невозможно вести эффективную педагогическую деятельность, не опираясь на систему положительных мотивов студента, и невозможно ее сформировать, если работодатели проявляют пренебрежительное отношение к вузовским выпускникам. Ответственность должна быть явной в экономическом поле и взаимной: материальной ответственностью вузов перед работодателями и строгой ответственностью предприятий перед теми молодыми специалистами, которые своей хорошей учебой заслужили уважительное отношение к ним по месту трудоустройства.

Можно обратиться к зарубежному опыту решения данной проблемы. Устранение асимметрии информации, как правило, решается следующим образом: вуз зарабатывает высокий рейтинг и неформально выставляет его в качестве залога высокого качества дипломов своих выпускников; работодатель, принимая на работу молодого специалиста, считается с оценками вуза с высоким рейтингом; выпускники вуза еще больше повышают рейтинг вуза. Ключевым моментом в данном случае выступает рейтинг, репутация вуза. Для отечественной системы образования требуется еще очень много времени, для того, чтобы сформировать соответствующий рейтинг и обеспечить безупречную репутацию вузов, в том числе на международном уровне. Решение проблемы видится нам в использовании механизма гарантии учебного заведения, имеющей определенное материальное обеспечение.

Гарантия осуществляется посредством обеспеченного гарантийного письма, выдаваемого вместе с дипломом. Вуз гарантирует качество дипломов своих выпускников; величина гарантии отражает рейтинг студента в вузе. Работодатель учитывает наши обязательства и формирует свои собственные требования к нашим выпускникам. Прием на работу и продвижение по служебной лестнице осуществляется с учетом постоянно обновляющегося

рейтинга молодого специалиста. Вуз вынужден реагировать на требования работодателя, студенты считаются с правилами игры, установленными им. Таким образом, мы имеем схожую с зарубежной практикой ситуацию, позволяющую эффективно формировать человеческий капитал в системе высшего образования [10].

Правовая база для этого имеется: не запрещено выставлять гарантии, удостоверяющие качество предоставляемых услуг. Юридически это может быть оформлено трехсторонним соглашением между вузом, молодым специалистом и работодателем, на основе которого вуз будет представлять интересы студента, ибо интересы студента и учебного заведения здесь совпадают.

Необходимо, чтобы учащиеся могли без особых затруднений фиксировать непосредственную зависимость величины их человеческого капитала от индивидуального рейтинга. Для этого следует свести к единому знаменателю активы студентов платных отделений и так называемых бюджетников. Следует ввести понятие «поток денежных платежей за обучение». Под этим понятием будем понимать как платежи со стороны студентов, обучающихся на платной основе, так и бюджетные трансакции, получаемые вузом.

Поток денежных платежей за обучение целесообразно дифференцировать следующим образом: часть денежных средств передается вузу безвозвратно, а часть их, оставаясь в распоряжении учебных заведений, должна сохранять экономический смысл активов студента, представляя собой своеобразный гарантийный фонд.

Решение вопроса о финансовой форме этих активов не обязательно сводить к одной строго определенной модели. Они могут быть самые разные, но принцип может быть только один: формирование человеческого капитала должно иметь четкие материальные контуры. В частности, может быть реализована модель, в рамках которой студенту позволено будет варьировать свои платежи за учебу. Например, вносить дополнительные платежи за учебу в качестве гарантии, что он успешно сдаст сессию — это даст студенту право претендовать на некоторую свободу посещения лекций, на дополнительные занятия, на дополнительное использование материальных фондов вуза и т.п.

По окончании вуза накопленные активы учащегося выступают в качестве суммы обеспечения гарантии, позиционированной вузом в отношении потенциального работодателя. После завершения испытательного срока (1–3 года) при отсутствии нареканий со стороны работодателя гарантийное письмо утрачивает значение ценной бумаги и позиционированные по ней денежные суммы переходят в разряд активов данного учебного учреждения.

Если у нанимателя возникнут претензии к качеству персонифицированного человеческого капитала, вуз, рассмотрев их, в том случае, если они будут адекватны декларируемой вузом гарантии, возьмется их компенсировать с помощью обозначенного ранее гарантийного фонда. Это требование предполагает выработку опреде-

ленной системы правовых положений, а также формирования независимой арбитражной комиссии, способной решать споры между нанимателем и вузом по поводу «качества знаний и навыков» молодого специалиста.

Чем лучше учится студент, тем большую часть его платежей можно будет направлять в гарантийный фонд, и тем весомее будет его диплом на рынке труда. Таким образом, оценочные баллы будут капитализированы и не станут обесцениваться, как это имеет место теперь. Есть основание утверждать, что изменится сам смысл выставляемых оценок, этому будет способствовать использование предлагаемой нами кредитно-рейтинговой системы [14]. Администрации вуза, а значит, и всему преподавательскому коллективу, надо будет учитывать, что те или иные оценки, получаемые студентом, означают ту или иную денежную обеспеченность гарантии качества диплома. Оценки, получаемые студентами, обретут реальный финансовый смысл, и со временем можно будет задуматься над тем, чтобы включать их в состав бухгалтерского баланса вуза.

Наделение элементов человеческого капитала вуза свойствами ликвидности позволит обустроить хозяйственный оборот этих активов. Например, студенту можно будет свой рейтинг выставлять в качестве залога для получения права на свободное посещение некоторых лекций и практических занятий. Если студент, получивший право пропустить определенное количество занятий, не получит на сессии те оценки, которые гарантировал получить, его рейтинг снижается или часть суммы обеспечения его будущего диплома снимается. Такая установка сделает среду, в которой будут обитать учащиеся вузов, интеллектуальной экономической средой. Студенту постоянно надо будет принимать взрослые, ответственные решения.

Формирование человеческого капитала вуза немалозначимо без тесного взаимодействия с кадровыми службами организаций [11–13]. Кадровые службы должны разработать четкие контуры ступенек служебной лестницы молодого специалиста, — так, чтобы каждый из выпускников, который неплохо закончил вуз, мог быть уверен, что по истечении определенного времени трудной и малотворческой работы его ждёт испытание (тест или экзамен), дающее ему возможность подняться на более высокую ступень. В рамках предлагаемой модели служебная карьера молодого специалиста мыслится как коридор с потолком и нижней критической линией. Если молодой специалист «перерастает» ту должность, которая ему отведена, он должен перейти на более высокую ступень служебной лестницы. Если же он оказывается ниже критической линии и проявил некомпетентность, то вуз должен возместить расходы организации на дообучение студента, а если это невозможно, то его выплаты будут иметь штрафную функцию. Компоненты этих оценок — достижения молодого специалиста, его инициативы, мера дисциплинированности, погрешности в работе, предупреждения и поощрения, решения тестов — всё то, что аккумулируется

в кадровой службе организации. Однако представляется исключительно важным, чтобы те активы, который он заработал в вузе, не терялись, а сохранялись. Целесообразно в правовом и экономическом поле обустроить механизм «гарантийного ремонта» тех молодых специалистов, которые, получив гарантию со стороны вуза, не смогли ее оправдать. Возможно, следует создать межвузовский центр гарантийного переобучения (переподготовки). Центры занятости, а также инкубаторы малого бизнеса должны функционировать, принимая в расчет вузовские рейтинги своих клиентов.

Экономическое содержание человеческого капитала должно отражаться и в практике предоставления гарантий со стороны государственных вузов в отношении наиболее успевающих студентов, а также склонных к успешной работе в предпринимательской среде, — гарантий, имеющих реальный экономический вес на рынках банковских кредитов. Выпускник экономического вуза, получивший высокий рейтинг и пожелавший открыть свое дело, должен обрести возможность взять кредит под более низкий процент. Речь не идет о социальном проекте: кредит под человеческий капитал успевающего студента должен быть более обеспеченным кредитом. Деньги, выделенные под этот проект, можно было бы рассматривать в качестве инвестиций в человеческий капитал.

Существуют и другие стороны данной проблемы, формирующиеся в системе «вуз-работодатель-студент» — это проблемы капитализации человеческого капитала, а если рассматривать более глобально — проблемы коммерциализации интеллектуальной собственности в целом. Действительно, человеческий капитал, позиционируемый выпускником вуза, представляет собой одно из самых сложных рыночных благ, качество которого быстро распознать весьма нелегко. Нелегко и установить его ценность. В значительной мере эту проблему решает рейтинговая система, о необходимости применения которой в совокупности с институтом гарантийного письма нами было упомянуто выше. Однако есть и другой способ оценки «ценности» полученных студентом знаний и опыта — это его участие в научно-исследовательской деятельности. На это нацелена сегодня система высшего образования во всем мире, и Республика Беларусь не является здесь исключением. Там, где студент с самых первых курсов вовлечен в творческую, исследовательскую деятельность, где в результатах его научных исследований заинтересован не только он сам и его преподаватель, но и вуз в целом, и потенциальные работодатели, формируется целостная практико-ориентированная система подготовки кадров.

Проблема низкой инновационной активности в среде выпускников — это на сегодняшний день актуальнейшая проблема национальной экономики. Она является одной из причин низкой инновационной активности предприятий, а также порождает проблему качественной подготовки кадров высшей научной квалификации, поскольку выпускники вузов не ориентированы ни на магистратуру

туру, ни на аспирантуру, а если и продолжают обучение на высшей ступени, то в основном рассматривают это как квалификационный этап в своей карьере, а не как способ кратчайшего внедрения в практику своих инновационных разработок. Магистерские, кандидатские диссертации в данном случае рассматриваются как некий «научный труд», малоприменимый в текущей практической деятельности субъектов хозяйствования [1, 3].

Таким образом, для того, чтобы современный вуз можно было назвать инновационным, ему необходимо трансформироваться из традиционного научно-образовательного центра в особый вузовский комплекс — учебно-научно-инновационный комплекс, который осуществляет развитие научно-инновационной деятельности, формирует инфраструктуру для ее поддержания, устанавливает тесную взаимосвязь между учебным, научным и инновационными процессами [1].

Еще в конце прошлого столетия было отмечено, что вуз выполняет разные роли: удовлетворяя потребности общества как центра образования, культуры и науки он выступает в качестве субъекта общества; осуществляя подготовку и переподготовку кадров, выполняя научные исследования, он выступает в качестве субъекта государства; выступая товаропроизводителем интеллектуального продукта и образовательных услуг, реализуя свою продукцию на рынке — является субъектом рыночной экономики. Вуз, являясь некоммерческой организацией, занимается в этом случае предпринимательской деятельностью, заботится о своих доходах, потому что это служит достижению целей вуза и отвечает этим целям [1].

На сегодняшний день многие научные проекты вузы осуществляют в основном за счет средств из государственного бюджета, при этом их важность не всегда верно оценивается и, следовательно, финансируется. В этом случае альтернативой решения данного вопроса могут выступить денежные средства, полученные от заказчиков кадров, от предприятий, которые при этом не только будут финансировать выгодные им научные исследования, но и проводить первичный отбор будущих специалистов среди студентов, вовлеченных в исполнение практико-ориентированных НИОКР.

#### Литература:

1. Данилевич О.А. Инновационная стратегия развития вуза как инструмент повышения эффективности его функционирования в современных условиях / О.А. Данилевич // Финансова система України: збірник наукових праць. — Острог: Видавництво НУ «Острозька академія», 2011. — Серія «Економіка». — Випуск 17. — 508 с. — С. 206–213.
2. Данилевич О.А. Состояние и перспективы развития инновационной деятельности в РБ / О.А. Данилевич // Экономика и банки. — 2011. — № 1. — С. 31–36.
3. Данилевич О.А. Развитие научно-инновационной деятельности и коммерциализации научных разработок в вузах Беларуси / О.А. Данилевич // Новая экономика. — 2011. — № 2. — С. 151–161.
4. Данилевич О.А. Управление коммерциализацией результатов научных разработок / О.А. Данилевич // Экономика и банки. — 2012. — № 1. — с. 34–40.
5. Danilevich O. WISSENSCHAFTLICH-TECHNISCHE UND INNOVATIONS-TÄTIGKEIT DER HOCHSCHULE / O. Danilevich // Научный потенциал молодежи — будущему Беларуси: материалы IV междунар. молодеж.

Сегодня, несмотря на успешную деятельность технопарков в нашей стране, активное проведение в последнее время различных ярмарок, выставок инноваций и прочих организационных мероприятий по активизации инновационной деятельности, следует заметить, что до сих пор не создано постоянно и эффективно функционирующей структуры по привлечению инвестиций в коммерциализацию объектов интеллектуальной собственности (ОИС) и инноваций.

В рамках нашего исследования Румак (Данилевич) Ольгой Анатольевной был проведен анализ [1–8], который показал, что в настоящее время необходимо использование новых способов коммерциализации ОИС и инноваций, а также применение новых методов взаимодействия основных участников в данном процессе. Так, одним из таких новых способов может стать фондовая биржа интеллектуальной собственности (ФБИС) [4].

Главным ресурсом (интеллектуальным капиталом) этой биржи будет выступать интеллектуальная собственность. Структура биржи состоит из двух основных частей — «консультационной» и «торговой». Сам механизм функционирования консультационной и торговой частей биржи и, следовательно, процессы коммерциализации ОИС и инноваций, взаимодействия основных ее участников были рассмотрены ранее, в том числе, и процесс финансирования деятельности самой биржи [4].

В современных рыночных условиях представляется нереальным существование вузов лишь на основе бюджетного финансирования. Поэтому осуществление вузами предпринимательской деятельности путем коммерциализации своих научно-технических разработок позволяет решить не только финансовый аспект вопроса, но и удовлетворить общественные интересы, вырабатывая конкурентные и ценовые преимущества вуза. В свете высказанных ранее идей внедрения «гарантийного письма вуза» биржа интеллектуальной собственности, в частности, может стать источником привлечения средств для формирования гарантийных фондов вуза за счет реализации на ней результатов интеллектуальной деятельности студентов и ППС, а также местом, где на основе рыночных принципов будет оцениваться человеческий капитал вуза.

- науч.-практич. конф., часть III, Пинск 9 апреля 2010 г. / Полесский гос. ун-т; редкол.: К.К. Шебеко [и др.]. — Пинск, 2010. — 290 с. — С. 230—232.
6. Данилевич О.А. Интеграция высшего образования в национальную инновационную систему / О.А. Данилевич // Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы: материалы V междунар. науч.-практич. конф., Ч. II, Пинск, 28—29 апреля 2011 г. / Полесский гос. ун-т; редкол.: К.К. Шебеко [и др.]. — Пинск, 2011. — С. 209—212.
  7. Данилевич О.А. К вопросу об основных источниках финансирования развития научно-инновационной деятельности вуза / О.А. Данилевич // Сборник материалов II Международной научно-практической конференции молодых ученых «Научные стремления — 2011» (14—18 ноября 2011 года). Том 2 / Совет молодых ученых Национальной академии наук Беларуси. — Минск: Белорусская наука, 2011. — 1158 с. — с. 489—492.
  8. Данилевич О.А. Научно-инновационная активность как фактор конкурентного преимущества вуза / О.А. Данилевич // Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы: сборник трудов VI междунар. науч.-практич. конф., УО «Полесский государственный университет», часть I, г. Пинск, 26—27 апреля 2012 г. / Национальный банк Республики Беларусь [и др.]; редкол.: К.К. Шебеко [и др.]. — Пинск: ПолесГУ, 2012. — 240 с. — С. 40—42.
  9. Друк В.Ю. Проблемы повышения эффективности реального сектора национальной экономики / В.Ю. Друк // Фінансова система України. Збірник наукових праць. — Острог: Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2010. — Випуск 14. — С. 141—147.
  10. Друк В.Ю. Формирование человеческого капитала в системе высшего экономического образования / В.Ю. Друк, О.А. Золотарева // Устойчивое развитие экономики: состояние, проблемы, перспективы: материалы шестой науч.-практич. конф., часть 2, Пинск 26—27 апреля 2012 г. — Полесский гос. Ун-т; редкол.: К.К. Шебеко [и др.] — Пинск, 2012. — С. 147—150.
  11. Золотарева О.А. Взаимодействие вузов и банков в процессе подготовки конкурентоспособных кадров / О.А. Золотарева, О.А. Хмель // Социально-экономические проблемы современного периода Украины. Посткризисное развитие финансовой системы Украины: проблемы и перспективы / НАН Украины, Ин-т региональных исследований; редкол.: отв. ред. Е.И. Бойко. — Львов, 2011. — Вып. 2/88. — С. 525—534.
  12. Золотарева О.А. Проблемы формирования человеческого капитала в системе высшего образования / О.А. Золотарева, А.А. Минченко // Экономика и банки. — №2. — 2009. — С. 36—41.
  13. Золотарева О.А. Управление интеллектуальным капиталом вуза // Актуальные вопросы научно-методической и учебно-организационной работы: развитие высшей школы на основе компетентностного подхода / О.А. Золотарева, Л.В. Федосенко: сборник статей юбилейной научно-методической конференции (15—16 апреля 2009 года): в 3 ч. Ч.1 / редкол.: Кузмич Л.П. [и др.]. — Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2009. — С. 272—275.
  14. Соколов Б.И. Оценка человеческих ресурсов в системе высшего профессионального образования / Б.И. Соколов, В.В. Иванов [монография]. — СПб.: НПК «РОСТ», 2011. — 176 с. (пп. 4.2—4.4 — Золотарева О.А., Друк В.Ю.).