

НОВАЯ ЭКОНОМИКА

№ 9-10 (27-28)

сентябрь-октябрь
2007

Научно-теоретический,
научно-практический,
научно-методический журнал

содержание

ЭКОНОМИКА

Лемещенко П. С.	Новая экономика: онтологические изменения и теоретические начала	3
Петрович М. В.	Новая экономика и потребитель	22
Байнёв В. Ф., Ольховик И. В.	Механизм экономического стимулирования инновационной активности вуза как фактор его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг	31
Ясайтис Й.	Университетский центр исследований развития села: новый подход к подготовке специалистов для региона	42
Воронов В. В.	Виртуализация современной экономической практики и экономического сознания: причины и следствия	58
Арсюткин Н. В.	Комплексный подход и экспертные методы в оценке сложных процессов, в том числе интеграционных	65
Иванов Ф. Ф.	Понятие логистического центра в логистической системе	73
Иванова Е. И.	Антикризисное управление в организации	80
Буйвид Э. Г.	Откуда придёт кризис?	87

ОБЩЕСТВО

Филиппович А. В.	Рене Генон о роли психологии и психоанализа в создании антитрадиционной цивилизации	93
Криштанович Л. Е.	Запад не обладает монополией на демократию	107

Механизм экономического стимулирования инновационной активности вуза как фактор его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг

Байнёв Валерий Федорович,

*доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента
Белорусского государственного университета (г. Минск)*

Ольховик Ирина Валерьевна,

*аспирантка кафедры экономики и управления высшей школы
государственного учреждения образования
«Республиканский институт высшей школы» (г. Минск)*

Введение

Переход к постиндустриальной, инновационной, основанной на интеллекте и знаниях экономике, без преувеличения, является лейтмотивом современной эпохи [1]. Сегодня страны, желающие соответствовать этой глобальной тенденции, вынуждены делать ставку на развитие не только и даже не столько финансового и физического, сколько человеческого капитала. Как известно, теория человеческого капитала отводит образованию наряду со здравоохранением ключевую роль в совершенствовании качественных характеристик человека. Именно образование качественно трансформирует рабочую силу, придавая способность к высококвалифицированному труду, и тем самым решает проблему кадрового обеспечения перехода к инновационной модели развития. В связи с этим особую актуальность приобретают задачи повышения качества образования. По убеждению экспертов ЮНЕСКО, именно «качество составляет суть образования. Оно определяет объём и степень усвоения учащимися получаемых знаний, от него также зависит достижение их личных и социальных целей. В политической повестке каждой из стран поставлена задача обеспечения высокого качества учебных результатов и приобретения учащимися навыков и ценностных установок, которые помогут им играть конструктивную

Байнёв В. Ф., Ольховик И. В.

роль в обществе» [4, текст на с. 4 обложки].

В наши дни высокое качество образования подразумевает не только и даже не столько традиционную передачу студентам суммы накопленных человечеством знаний. В условиях общемировой тенденции перехода к инновационной модели развития особую актуальность приобретает умение специалиста самостоятельно добывать новые знания, его творческие (креативные) способности, умение генерировать новшества и эффективно управлять инновациями. Таким образом, переход системы образования к инновационным методам обучения и факторам развития — это магистральное направление повышения качества образования, важнейшее условие конкурентоспособности вуза и национальной системы образования на рынке образовательных услуг. В конечном счете, инновационный менеджмент и инновационные методы обучения — это ключевые факторы устойчивого социально-экономического развития любой страны.

Таблица 1

Динамика объёма международного рынка образовательных услуг

Год	1995	1999	2003	2006	2025
Объём международного рынка образовательных услуг, USD млрд	27	30	35–45	до 90	320–400

Источники: [2, 3, 5].

Разумеется, столь «лакомый кусок» обречён стать предметом весьма острой конкурентной борьбы наиболее развитых в научно-техническом отношении стран. Мы убеждены, что вступить в эту борьбу на равных имеют вполне реальные шансы Республика Беларусь, страны Балтии, а также некоторые другие государства постсоветского пространства, о чём свидетель-

1. Рынок образовательных услуг как перспективный сегмент мировой экономики

В условиях перехода стран бывшего СССР к экономике преимущественно рыночного типа образовательную деятельность можно и должно рассматривать как вид коммерческой деятельности, описываемой такими терминами, как «прибыль», «рентабельность», «конкурентоспособность» и т. д. Формирование рыночных отношений послужило основой для становления и быстрого развития такого принципиально нового для указанных стран института, как рынок образовательных услуг. Сегодня рынок образовательных услуг, призванный в конечном счёте обеспечить кадровую, а точнее, интеллектуальную составляющую перехода к инновационной модели развития, быстро превращается в весьма перспективный, стремительно развивающийся сектор мировой экономики (табл. 1).

ствуют, например, их рейтинги по индексу развития образования (ИРО) (см. табл. 2). В частности, согласно оценкам, сделанным ЮНЕСКО на рубеже веков, Беларусь не только входит в типическую группу стран с высоким уровнем ИРО наряду с Норвегией, Данией, Нидерландами, Великобританией и т. д., но и опережает некоторые развитые страны Запада — Австрию, Испанию, Португалию и др.

*Механизм экономического стимулирования инновационной активности вуза
как фактор его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг*

Таблица 2

Оценки индекса развития образования в государствах — участниках СНГ, странах Балтии и некоторых других странах мира, сделанные ЮНЕСКО на рубеже столетий (2001)

Типическая группа согласно классификации ЮНЕСКО	Страна*	Рейтинг согласно ИРО	Значение ИРО
Страны с высоким уровнем ИРО	Норвегия	1	0,995
	Дания	2	0,994
	Нидерланды	3	0,992
	Польша	7	0,987
	Эстония	11	0,981
	Люксембург	12	0,981
	Соединенное Королевство	13	0,980
	Швеция	14	0,980
	Словения	15	0,980
	Литва	16	0,979
	Ирландия	17	0,978
	Италия	18	0,978
	Беларусь**	25	0,969
	Испания	26	0,968
	Венгрия	27	0,968
	Австрия	29	0,967
	Таджикистан**	31	0,964
	Португалия	34	0,961
	Словакия	35	0,961
	Чешская Республика	36	0,958
Страны со средним уровнем ИРО	Латвия	37	0,958
	Казахстан**	39	0,956
	Грузия**	40	0,954
	Кыргызстан**	46	0,943
	Армения**	47	0,942
	Мексика	48	0,941
	Китай	54	0,930
	Азербайджан**	56	0,930
Страны с низким уровнем ИРО	Молдова**	63	0,914
	Бразилия	72	0,899
	Египет	89	0,822
	Индия	105	0,700
	Гвинея-Бисау	125	0,450
	Нигер	126	0,448
	Буркина-Фасо	127	0,429

Примечание: *в рейтинге ЮНЕСКО представлены 127 стран мира; **страны, входящие в состав СНГ.

Источник: [4].

Вполне естественно, что процессы глобализации не обходят стороной анализируемый сегмент мировой экономики, чему в немалой степени способствует, например, Болонский процесс. В связи с этим грядущее обострение конкуренции на международном рынке образовательных услуг соответствующим образом неизбежно отразится и на аналогичных национальных рынках. По мере интеграции в мировое экономическое, научно-технологическое, информационное, образовательное пространство отечественные вузы будут вынуждены вступать в жёсткую конкурентную борьбу не только за иностранного, но даже и за белорусского студента, который согласно практичным законам рыночной экономики предпочтёт образовательные услуги, исходя из соотношения их цены и качества. Мы убеждены, что выжить и устойчиво развиваться в указанной конкурентной борьбе смогут только те учебные заведения, которые *первостепенное значение придадут повышению эффективности инновационного менеджмента и активному стимулированию инновационной деятельности*. Следование данному принципу развития является неременным условием поддержания конкурентоспособности вуза как бизнес-единицы на рынке образовательных услуг в условиях глобализации и всеобщего перехода к инновационным факторам развития.

2. Повышение эффективности инновационного менеджмента вуза как условие инновационного развития и конкурентоспособности на рынке образовательных услуг

Несмотря на традиционно высокое качество образовательных услуг, предоставляемых белорусскими вузами,

анализ результатов выполнения в Белорусском государственном университете вышеназванной научно-исследовательской работы свидетельствует о наличии в отечественной системе высшего образования неиспользованных резервов по повышению эффективности инновационного менеджмента. В частности, нами инициирован и проведён масштабный репрезентативный выборочный опрос (анкетирование) двух категорий вузовских работников Республики Беларусь — руководителей и специалистов. В опросе приняли участие 432 чел., что обеспечило предельную ошибку выборки не хуже 0.5 балла, то есть 5% для 11-балльной шкалы оценок от 0 — «фактор не имеет значения» до 10 — «фактор имеет исключительно большое значение» при доверительной вероятности 0.9973.

К сожалению, большинство опрошенных (более 65%) убеждены, что *инновационная активность белорусских вузов недостаточна*, и, следовательно, *проблема повышения эффективности инновационного менеджмента в высшей школе страны является весьма актуальной*. Кроме всего прочего это означает, что сотрудники белорусских вузов не имеют (или не демонстрируют), а студенты белорусских вузов, соответственно, не приобретают навыков и опыта креативной деятельности и участия в инновационном процессе. Последнее обстоятельство, на наш взгляд, объективно затрудняет процесс формирования инновационной экономики в Республике Беларусь, поскольку народное хозяйство страны не получает в достаточном количестве выпускников разных специальностей, владеющих теоретическими знаниями и обладающих необходимым опытом в области инноватики.

*Механизм экономического стимулирования инновационной активности вуза
как фактор его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг*

Для определения причин выявленных недостатков нами оценены и ранжированы факторы, препятствующие и способствующие инновационной деятельности в белорусских вузах. Как и следовало ожидать, из множества предложенных для оценки значимости факторов, препятствующих инновационной деятельности, респондентами выделена группа наиболее важных, весомых, которую можно охарактеризовать как «слабая мотивация, недостаточные материальные стимулы и условия инновационной деятельности». При этом недостаточность материального стимулирования и обеспеченности инновационного процесса отмечена на уровне как вуза в целом, так и его структурных подразделений. Данная часть научного исследования позволила сделать вывод о том, что *значительное повышение эффективности инновационной деятельности в вузе возможно на пути создания механизма (системы) материального стимулирования субъектов инновационного процесса — вуза, его подразделений и сотрудников.*

3. Экономическое стимулирование инновационного процесса в вузе в рамках его кадровой политики

В рамках преодоления выявленных проблем и решения обозначенной в названии данного пункта задачи разработана методика диагностики (оценки) качеств менеджера, необходимых для осуществления инновационной деятельности в вузе. Процесс формализации данной методики включал в себя определение перечня, суммарных оценок значимости и «весов» (весовых коэффициентов) качеств менеджера, способствующих инновационно-

му процессу в вузе. Результаты выполнения данной части НИР, основанные на анализе результатов вышеупомянутого анкетирования, представлены в табл. 3.

Для формализации процесса диагностики анализируемых качеств менеджера разработана и предложена к использованию формула, позволяющая оценить степень отклонения качеств реального менеджера от соответствующих параметров идеального руководителя:

$$S = \frac{\sum_{j=1}^n w_j^2 \cdot (k'_j - k_j)^2}{\sum_{j=1}^n w_j^2 \cdot k_j^2} \cdot 100\%, \quad (1)$$

где S — величина совокупного отклонения качеств реального менеджера от соответствующих параметров, свойственных идеальному руководителю, %; n — общее количество анализируемых качеств менеджера (в нашем случае $n = 30$); j — порядковый номер анализируемого качества; w_j — вес j -го качества (всесовой коэффициент, характеризующий значимость оцениваемого качества, см. табл. 4); k'_j — степень (оценка) проявления j -го качества у реального (оцениваемого) менеджера, баллы; k_j — степень (оценка) проявления j -го качества у идеального менеджера, баллы.

Исходя из значения S , вычисляемого для конкретного менеджера по результатам анкетирования его коллег и подчиненных, делается вывод об инновационных способностях руководителя (см. табл. 4), который, в свою очередь, учитывается при определении размера материального поощрения менеджера. Таким образом, разработанная методика диагностики (оценки) качеств менеджера, необхо-

Таблица 3

Оценки значимости и «веса» (весовые коэффициенты) качеств, необходимых менеджеру для успешной инновационной деятельности в вузе, с точки зрения вузовских работников — руководителей и специалистов

Качество k_j *	Оценка значимости качества		
	Ранг, R_j	Среднее арифметическое значение, $k_{cp,j}$	Весовой коэффициент, w_j
1	2	3	4
Профессиональная компетентность	1	9,773	0,03231
Ответственность	2	9,486	0,03136
Организованность	3	9,435	0,03119
Знание науки управления	4	9,414	0,03113
Организаторские способности	5	9,410	0,03111
Аналитические способности	6	9,380	0,03101
Умение материально стимулировать авторов инноваций	7	9,361	0,03095
Комплексность мышления	8	9,354	0,03093
Умение излагать свои мысли	9	9,340	0,03088
Способность к обучению	10	9,324	0,03083
Умение мотивировать и убеждать	11	9,322	0,03082
Стремление к саморазвитию	12	9,299	0,03074
Стремление находить, выявлять и поддерживать талантливых специалистов	13	9,271	0,03065
Умение разрешать конфликты	14	9,236	0,03054
Уровень мотивированности на работу	15	9,215	0,03047
Способность хранить коммерческую тайну	16	9,215	0,03047
Общая эрудиция	17	9,204	0,03043
Творческие способности и потенциал	18	9,183	0,03036
Коммуникабельность	19	9,157	0,03028
Умение слушать	20	9,157	0,03028
Конструктивное восприятие критики	21	9,130	0,03018
Справедливость	22	9,130	0,03018
Умение вести переговоры	23	9,109	0,03012
Стрессоустойчивость	24	9,093	0,03006
Способность предвидеть	25	9,081	0,03002
Умение принимать нестандартные решения	26	9,076	0,03001
Инициативность	27	9,063	0,02996
Здоровье (физическое и психическое)	28	8,995	0,02974
Требовательность	29	8,991	0,02973
Знание иностранных языков	30	8,850	0,02926
Информационная открытость	31	8,630	0,02853
Обладание харизмой	32	8,544	0,02825
Способность к риску	33	8,234	0,02722

Примечание: *факторы расположены в порядке возрастания их рангов, присвоенных им вузовскими работниками — руководителями и специалистами.

Источник: собственная разработка авторов.

Механизм экономического стимулирования инновационной активности вуза как фактор его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг

димых для осуществления инновационной деятельности в вузе, является фактором реализации эффективной кадровой политики и, соответственно,

важным элементом системы экономического стимулирования инновационного процесса в учебном заведении на уровне менеджмента.

Таблица 4

Диагностика (оценка) качеств менеджера, необходимых для успешной инновационной деятельности в вузе

S, %	0–15	15–25	25–35	>35
Диагностическое заключение	<i>Высокая профессиональная пригодность менеджера. Менеджер может быть рекомендован к занятию высших руководящих должностей, связанных с организацией научно-инновационной деятельности в вузе.</i>	<i>Профессиональная пригодность менеджера. Менеджер может быть рекомендован к занятию руководящих должностей, связанных с организацией и осуществлением научно-инновационной деятельности в структурных подразделениях вуза.</i>	<i>Частичная профессиональная пригодность менеджера. Менеджер может быть рекомендован к занятию должностей, связанных с осуществлением научно-инновационной деятельности в структурных подразделениях вуза.</i>	<i>Профессиональная непригодность менеджера. Требуется дополнительное обучение менеджера или его замена (при S>50%).</i>

Источник: собственная разработка авторов.

4. Экономическое стимулирование инновационной активности вуза и его структурных подразделений

Очевидно, что для обеспечения эффективного функционирования системы экономического стимулирования на уровне вуза и его структурных подразделений необходимо наличие объективной методики оценки (диагностики) уровня инновационной активности вуза (его подразделения). Для решения этой задачи методом экспертной оценки выявлены и оценены факторы f , характеризующие уровень инновационной активности объектов наблюдения — вузов или их структурных подразделений. В частности, на данном этапе исследования экспертам — специалистам в области

инновационной деятельности вузов Республики Беларусь в количестве 78 человек было предложено оценить по 11-балльной шкале оценок от 0 — «фактор не имеет значения» до 10 — «фактор имеет исключительно большое значение» значимость факторов, определяющих уровень инновационной активности вуза (его подразделения). В результате определены ранги R_j и весовые коэффициенты W_j ($j = 1...30$) для каждого из предложенных для оценки факторов (табл. 5).

Диагностика (оценка) инновационной активности объекта наблюдения — вуза или его структурного подразделения — базируется на методологии многомерного статистического анализа, предполагающего вычисление *рейтинговых чисел* для всех объектов на-

Таблица 5

Оценка значимости и веса факторов, определяющих уровень инновационной активности вуза (его структурного подразделения)

Фактор f_j *	Оценка фактора экспертами		
	Ранг, R_j	Среднее арифметическое значение	Вес фактора, W_j
1	2	3	4
Коэффициент обновления научного оборудования вуза	1	8,141	0,0399
Расходы на финансирование НИР и НИОКР**	2	8,000	0,0392
Численность штатных сотрудников, имеющих степень доктора наук**	3	7,692	0,0377
Численность штатных сотрудников вуза, имеющих степень кандидата наук**	4	7,667	0,0375
Расходы на выполнение хозяйственных НИР и НИОКР**	5	7,615	0,0373
Количество положительных решений по заявкам на защиту объектов интеллектуальной собственности**	6	7,500	0,0367
Количество наименований единиц объектов новой техники, технологий, материалов, внедренных вузом в народное хозяйство**	7	7,436	0,0364
Коэффициент обновления учебного оборудования вуза**	8	7,282	0,0357
Численность штатных сотрудников вуза, участвующих в выполнении НИР и НИОКР**	9	7,282	0,0357
Численность штатных научных работников (исследователей), имеющих ученую степень доктора наук**	10	7,244	0,0355
Общее количество публикаций в международных изданиях**	11	7,244	0,0355
Финансирование международных контрактов и договоров на НИР и НИОКР**	12	7,154	0,0350
Количество наименований единиц объектов новой техники, технологий, материалов, разработанных и созданных в учреждениях и подразделениях вуза**	13	7,090	0,0347
Численность штатных научных работников (исследователей), имеющих ученую степень кандидата наук**	14	7,026	0,0344
Количество опубликованных научных статей**	15	6,936	0,0340
Количество кандидатских диссертаций, защищенных штатными сотрудниками и аспирантами**	16	6,936	0,0340
Объем финансирования по проектам международных фондов и программ**	17	6,936	0,0340
Количество докторских диссертаций, защищенных штатными сотрудниками и докторантами**	18	6,897	0,0338
Общее количество публикаций**	19	6,885	0,0337
Количество изданных монографий**	20	6,654	0,0326
Количество учебных пособий (с грифом Минобразования)**	21	6,526	0,0320
Численность штатных научных работников (исследователей)**	22	6,513	0,0319
Количество опубликованных сборников научных трудов**	23	6,103	0,0299
Численность научных работников (исследователей), привлеченных к выполнению НИОКР по совместительству с оплатой в течение отчетного года (физические лица)**	24	6,026	0,0295
Доля студентов, принимавших участие во всех формах НИРС во внеучебное время, в общей численности студентов в вузе	25	5,936	0,0291
Объем финансирования внешнеторговых сделок**	26	5,705	0,0279
Отношение количества открытых специальностей к их общему количеству в вузе	27	5,667	0,0278
Численность работников, привлеченных к выполнению НИОКР по совместительству с оплатой в течение отчетного года (физические лица)**	28	5,526	0,0271
Отношение количества открытых кафедр к их общему количеству в вузе	29	5,462	0,0267
Отношение количества открытых факультетов (аналогичных структурных единиц) к их общему количеству в вузе	30	5,103	0,0250

Примечания: *факторы расположены в порядке возрастания их значимости (ранга); **в расчёте на одного штатного сотрудника вуза.

Источник: собственная разработка авторов.

блюдения по формуле:

$$R_i = \sqrt{W_1 x_{i1}^2 + W_2 x_{i2}^2 + \dots + W_m x_{im}^2} \quad (2)$$

где R_i — рейтинговое число i -го объекта наблюдения; W_j — вес j -го фактора; x_{ij} — значение стандартизированного коэффициента для i -го объекта; m — количество наблюдаемых факторов ($m=30$); x_{ij} — значение стандартизированного коэффициента для i -го объекта наблюдения (стандартизированный коэффициент равен отношению значения параметра i -го объекта наблюдения к величине соответствующего наилучшего параметра из числа всех наблюдаемых объектов).

Рейтинговые числа (2) ранжируются, в результате чего определяется место (ранг) объекта — вуза или его структурного подразделения — среди n других аналогичных объектов по уровню инновационной активности. Мы убеждены, что для экономического стимулирования инновационной активности вузов или их структурных подразделений необходимо, чтобы фонд стимулирования инновационной деятельности распределялся в зависимости от уровня инновационной активности объектов наблюдения.

Очевидно, что механизм распределения финансовых ресурсов из указанного фонда должен удовлетворять следующим условиям:

а) сумма, получаемая конкретным объектом наблюдения (вузом, его структурным подразделением) из фонда стимулирования инновационной деятельности, должна непосредственно определяться значением рейтингového числа (2) данного объекта, что призвано обеспечить стимулирующий эффект в направлении увеличения этого рейтинга и, соответственно, повыше-

ния инновационной активности вуза или его подразделения;

б) суммы, получаемые вузами или их подразделениями из фонда стимулирования инновационной деятельности, должны изменяться от нуля для объекта наблюдения, у которого значение рейтингového числа минимально, до максимального значения для объекта, имеющего наибольшее значение рейтингového числа.

С учётом указанных условий получена следующая расчётная формула:

$$\Phi_i = \frac{\Phi_c}{\sum_{i=1}^n (R_i - R_{\min})} \cdot (R_i - R_{\min}), \quad (3)$$

где Φ_i — сумма, получаемая i -м объектом наблюдения (вузом, его структурным подразделением) из фонда стимулирования инновационной деятельности, руб.; Φ_c — размер фонда стимулирования инновационной деятельности, руб.; n — общее количество наблюдаемых объектов, ед.; R_i — значение рейтингového числа для i -го объекта; R_{\min} — минимальное значение рейтингového числа из всех наблюдаемых объектов.

На заключительном этапе научного исследования указанная методика опробована на статистическом материале Белорусского государственного университета в рамках экономико-математического моделирования, объектами которого являлись структурные подразделения — факультеты. Результаты моделирования (см. табл. 6) свидетельствуют о том, что предложенный механизм обеспечивает существенную вариацию сумм, направляемых в структурные подразделения вуза, чем обеспечивается высокий стимулирующий эффект в направлении повышения инновационной активнос-

Таблица 6

Диагностика (оценка) инновационной активности подразделений (факультетов) БГУ и результаты распределения фонда стимулирования инновационной деятельности (2006)

Показатель	Подразделение (факультет)													
	Физический	Биологический	Географический	Радиофизики и электроники	Химический	Юридический	Исторический	Прикладной математики и информатики	Механико-	Философии и социальных наук	Филологический	Экономический	Журналистики	Международных отношений
Ранг	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Рейтинговое число, R_i	0,73	0,57	0,53	0,51	0,45	0,39	0,37	0,36	0,35	0,34	0,28	0,27	0,26	0,17
Доля, получаемая подразделением из фонда стимулирования инновационной деятельности*, %	17,31	12,50	11,22	10,55	8,68	6,73	6,04	5,81	5,63	5,50	3,50	3,39	3,13	0,00

Примечание: *фонд стимулирования инновационной деятельности = 100%.

Источник: расчёты сделаны авторами с использованием информации из источника: Отчёт о научной и инновационной деятельности за 2006 г. Мн.: БГУ, 2006.

ти и, следовательно, эффективности инновационного менеджмента в вузе в целом. Важно указать, что данная методика применима как к структурным подразделениям вуза, так и к вузам страны в целом.

Выводы

1. Необходимость перехода к инновационной, информационно-интеллектуальной экономике, а также решение проблемы поддержания конкурентоспособности вуза на рынке образовательных услуг в условиях глобализации требуют резкого повышения качества образовательных услуг за счёт перехода системы образования к инновационным факторам развития.

2. В числе факторов, препятствующих

инновационному процессу в вузах постсоветских стран, включая Республику Беларусь, наиболее значимые и весомые — слабое экономическое стимулирование и низкая материальная обеспеченность инновационного процесса. Недостаточно эффективный инновационный менеджмент в вузах Республики Беларусь и других постсоветских стран требует разработки и внедрения системы экономического стимулирования инновационного процесса на разных уровнях национальной системы образования, начиная с вуза и заканчивая его структурными подразделениями.

3. Разработанные и описанные в статье методологические и методические основы диагностики (оценки) инновационной активности субъектов

*Механизм экономического стимулирования инновационной активности вуза
как фактор его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг*

образовательной деятельности (вузов, их структурных подразделений и конкретных сотрудников) позволяют объективно и дифференцированно подойти к решению проблемы экономического стимулирования, что даёт возможность обеспечить высокий стимулирующий эффект в направлении увеличения инновационной активности.

4. Повышение эффективности инновационного менеджмента в вузе является не только важным фактором обеспечения конкурентоспособности на национальном и международном рынке образовательных услуг, но и ключевым условием кадрового обеспечения инновационного процесса в стране в рамках перехода к инновационной модели развития.

Литература

1. Байнёв В. Ф., Саевич В. В. *Переход к инновационной экономике в условиях межгосударственной интеграции: тенденции, проблемы, белорусский опыт*. Мн., 2007.
2. Галаган А. И. *Современное состояние мирового рынка образовательных услуг о положении на нем России* // *Социально-гуманитарные знания*. 2004. № 3. С. 61–75.
3. Гедранович А. Б. *Рынок международных образовательных услуг* // В кн.: *Что даёт Беларуси глобализация?* Мн., 2005. С. 83–100.
4. *Образование для всех: императив качества. Всемирный доклад по мониторингу ОДВ*. Париж, 2004. С. 248–251.
5. Почечкина В. В. *Международный рынок услуг*. Мн., 2004. С. 5–264.