

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>
Выпуск 6 (25) 2014 ноябрь – декабрь <http://naukovedenie.ru/index.php?p=issue-6-14>
URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/30EVN614.pdf>
DOI: 10.15862/30EVN614 (<http://dx.doi.org/10.15862/30EVN614>)

УДК 378.14(6)

Теммoeва Светлана Анатольевна

Кабардино-Балкарский государственный аграрный университет им. В.М. Кокова
Россия, Нальчик¹
Кандидат экономических наук, доцент
E-mail: Maiya_temmoeva@mail.ru

Трамова Азиза Мухамадияевна

Кабардино-Балкарский государственный аграрный университет им. В.М. Кокова
Россия, Нальчик
Кандидат физико-математических наук, доцент
E-mail: aziza67@rambler.ru

Хачев Мухадин Мухарбиевич

Кабардино-Балкарский государственный аграрный университет им. В.М. Кокова
Россия, Нальчик
Доктор физико-математических наук, профессор
E-mail: khachev@mail.ru

Проблемы кадрового обеспечения вузовского образования экономики инновационного типа

¹ 360030, Нальчик, пр. Ленина, 1в

Аннотация. В данной статье проведен анализ существующих проблем качества образования и кадрового обеспечения экономики инновационного типа развития.

Повышения качества образования одна из главных задач политики и высшего образования в движении профессиональной подготовки, обеспечивающий конкурентоспособность выпускника на международном рынке труда. Современные социально-экономические условия требуют от учебных заведений разработки четкого механизма, учета социального заказа, уровень реализации которого определяет качество подготовки специалиста.

В статье освещен поиск новых подходов к процессу подготовки кадров высшими учебными заведениями страны, к определению содержания, форм, методов и основных направлений деятельности заведений по подготовке образованных, высококвалифицированных, конкурентоспособных работников, способных развивать экономику инновационного типа, предъявляющую высокие требования к качественным характеристикам работников, к их знаниям и образованию.

Приводится рейтинговая система контроля знаний студентов, что позволит более объективную оценку успеваемости каждого студента, но в тоже время эта система не выявляет ярких и талантливых студентов по ряду причин, которые рассматриваются в статье. В связи с этим приводится комплекс мероприятий.

В работе отмечено что в цепочке " образование - наука - бизнес - производство" не должно быть недостающих связей в противном случае любая современная инновационная педагогическая технология, не будут достаточно эффективными без этой обратной связи, не смогут гарантировать достижение четко поставленных целей.

Ключевые слова: экономика; инновационная деятельность; стратегия развития; Болонский процесс; кадровое обеспечение, конкурентоспособность, рейтинговая система, инновации в образовании.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Теммояева С.А., Трамова А.М., Хачев М.М. Проблемы кадрового обеспечения вузовского образования экономики инновационного типа // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» 2014. № 6
<http://naukovedenie.ru/PDF/30EVN614.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI:
10.15862/30EVN614

Глобальные тенденции в мировой экономике диктуют необходимость перевода экономики России на инновационный путь развития и создания на этой основе конкурентоспособной экономики знаний и высоких технологий. «Вопрос о необходимости активизации и повышения эффективности инновационной деятельности в России уже давно стоит на повестке дня не только на государственном, но и на международном уровне. Совершенно ясно, что без эффективной инновационно - ориентированной стратегии развития Россия не сможет не только решать имеющиеся внутренние социально-экономические проблемы, но и стать равноправным партнером в системе межстранового разделения труда» [1]. Понятно, что этот процесс невозможен также без использования и внедрения передового опыта развитых стран по применению результатов научно-технического прогресса. И здесь отчетливо ощущается нехватка кадров необходимой квалификации, специалистов, которые могли бы как сами создавать, так и оказывать содействие по внедрению международных достижений науки и техники в отечественную экономику. Согласно мнению экспертов дефицит кадров постоянно находится в первой тройке ключевых ограничителей на пути поступательного развития экономики инновационного типа.

В настоящее время почти все развитые страны рассматривают проблему повышения качества образования как одну из главных задач политики в области высшего образования, а движение за гарантирование качества профессиональной подготовки, обеспечивающего конкурентоспособность выпускника на международном рынке труда, приобретает все больше сторонников во всем мире. Существующее информационное общество предопределяет принципиально новые требования к системе высшего образования в целом. Современные социально - экономические условия требуют от учебных заведений разработки четкого механизма, учета социального заказа, уровень реализации которого определяет качество подготовки специалиста. Если раньше было справедливо утверждение, что работник служит системе, то в новых условиях, наоборот, система должна обслуживать работников, обладающих знаниями и обеспечивающих высокие результаты. Интеллект и творческие знания работников все чаще становятся для них главным источником доходов, поэтому стремление получить максимальную отдачу от использования своих способностей существенно повышает их мобильность. Таким образом, для развития экономики инновационного типа нужен творческий, управленческий персонал с новыми знаниями, менталитетом, компетенциями и даже мотивами и ценностными ориентациями. Изменить такие базовые составляющие личности без обучения невозможно.

Общепризнанно, что Россия обладает достаточно высоким образовательным, научным и творческим потенциалом. Вот только успехи по реализации этого потенциала не носят системного характера и не соответствуют мировому уровню. К комплексу причин такого несоответствия, по мнению авторов, относятся разрушение связей между фундаментальной и прикладной наукой, между наукой и производством, невосполнимый разрыв между поколениями специалистов и в науке, и в образовании, и в промышленности, нарушение преемственности в передаче как формального, так и неформального знания. Очевидно, что взамен разрушенной системы воспроизводства знаний, не была построена новая, адекватная требованиям времени, которая была бы способна создавать и поддерживать инновационные процессы в экономике. Этот сложный клубок проблем и обстоятельств может быть разрешен только совместными усилиями всех задействованных не только в процессе образования и подготовки кадров, но и тех, для кого эти кадры готовятся, кем они будут востребованы. Как справедливо отметили многие авторы, занимающиеся этой проблемой, «развитие фундаментальной науки (а также в значительной степени многих прикладных её направлений) невозможно без участия государства. При этом одной из важнейших задач государственной политики является налаживание эффективных взаимодействий между бизнес - сообществом (предпринимателями) и научно-техническим сообществом в целях, как эффективного развития

инновационного предпринимательства, так и финансирования научно-технических разработок» [2,7,8,9].

Как известно, в любой национальной социально-экономической системе можно выделить три мощнейших стратегических кластера, которые генерируют знания, в дальнейшем преобразуемые и распространяемые как новации. Имеются в виду государственные научно-исследовательские центры, финансируемые преимущественно за счет бюджетных средств и формирующие фундаментальные знания; высшие учебные заведения, которые создают кадровую базу для научной и практической деятельности; исследовательские центры, организованные в корпоративных структурах, финансируемые за счет средств данной структуры и вырабатывающие преимущественно прикладные знания. «Необходимо также учитывать основные направления взаимодействия рынка инноваций и государства» [2].

Мы хотели бы обратить внимание на процесс подготовки кадров высшими учебными заведениями страны. Конечно же, и в сфере образования идет поиск новых подходов к определению содержания, форм, методов и основных направлений деятельности заведений по подготовке образованных, высококвалифицированных, конкурентоспособных работников, способных развивать экономику инновационного типа, предъявляющую высокие требования к качественным характеристикам работников, к их знаниям и образованию. Но, кажется, активные реформы в этой области, ведут лишь к изменениям внешних форм, совершенно не прослеживая внутреннюю логику связи процесса подготовки специалистов с нуждами отечественных науки и производства. В решении стратегических проблем социально-экономического развития любого региона все большее значение приобретает использование научного потенциала местных вузов - прежде всего, в кадровом и научно-техническом обеспечении проводимых реформ.

"В современных условиях модернизации российского образования и его ориентированности на интеграцию в системе европейского образования особое значение приобретает построение эффективной и объективной системы оценки результатов обучения" [4].

Система высшего образования, как известно, изменена в соответствии с требованиями Болонского процесса. По идее, внедрение Болонской системы направлено на повышение качества учебного процесса на основе активизации самостоятельной работы студентов. Ранее авторы уже отмечали, что " в связи с переходом к двухуровнему образованию объем аудиторных занятий существенно сократился, а объем самостоятельной работы увеличился" [5].

В связи с этим грамотная учебно-методическая и высокотехнологическая организация самостоятельной работы студентов при изучении курса стала первоочередной задачей членов кафедры" [6]. Введенная система должна позволить проводить более объективную оценку успеваемости и результатов промежуточных и итоговых контрольных мероприятий учащихся по каждой учебной дисциплине. Использование балльно - рейтинговой системы оценивания знаний студентов является одним из четырех принципов его внедрения в российскую систему высшего образования. Только вот вопрос" А соответствует ли это потребностям высшей школы, да и экономики страны в целом?". Ведь не секрет, что прототип этой системы - в основном американская система образования, построенная в соответствии с потребностями американской экономики, т. е. она и выполняет "заказ" американской промышленности, науки, инфраструктуры и т. д. Приемлемо ли это к существующим условиям российской действительности? В любом случае, он должен сочетать как традиционные, так и инновационные формы. И здесь встречается множество объективных трудностей.

Прежде всего, существующие шкалы оценивания. Они далеки от совершенства. Большинство специалистов предлагаются две формы шкал. Одна из них придерживается соотношения: 70 баллов - работа в течение семестра и 30 баллов - результат на экзамене. Другая предлагает соотношение: 60 баллов - текущая успеваемость и 40 - оценка итоговой аттестации. За последние годы работы в Кабардино-Балкарском Государственном аграрном университете им. В. М. Кокова внедрена и успешно используется вторая из названных шкал балльно - рейтинговой системы оценки академической успеваемости студентов. Из чего же складываются эти шестьдесят баллов?

- 1) Контроль текущей успеваемости. Оценивается преподавателем как сумма баллов за успешность выполнения лабораторных работ, домашних и практических заданий на семинарских и практических занятиях. Максимально возможный результат - 20 баллов.
- 2) Посещаемость и активность студентов на занятиях. Оценивается преподавателем и максимально составляет 15 баллов.
- 3) Контрольная работа, тестирование или коллоквиум (по решению кафедры). В течение семестра, согласно календарному плану, предусматривается проведение трех рейтинговых контрольных мероприятий. Максимально возможный результат - 15 баллов.
- 4) Индивидуальное задание. Индивидуальное задание включает в себя подготовку студентом доклада (реферата) по темам, предложенным преподавателем (тематика и задания утверждаются на кафедре). Возможна подготовка сообщения по теме, не предусмотренной в списке, предварительно согласованной с преподавателем. Максимально возможный результат - 10 баллов.

Таким образом, максимальная сумма баллов в течение семестра составляет, как это предлагается выше, 60 баллов. Кроме того, устанавливается нижний предел текущей успеваемости в 30 баллов. Студент, не набравший такого количества баллов, к экзамену или зачету не допускается и направляется на дополнительное изучение данной дисциплины с последующей отработкой.

При этом с самого начала процесса обучения до сведения студентов доводится балльная шкала оценок ответов на экзамене. В нашем университете она определена в следующем виде Таблицы 1.

Таблица 1

Балльная шкала оценок ответов на экзамене

Количество баллов	Оценка	Критерий оценки
0 - 15 баллов	неудовлетворительно	Вопросы билета совсем не раскрыты или получены отрывочные фрагменты ответа
16 - 25 баллов	удовлетворительно	Получены неполные ответы на все или часть вопросов билета
26 - 35 баллов	хорошо	Получены достаточно полные, правильные ответы на большую часть вопросов билета
36 - 40 баллов	отлично	Получены полные, правильные ответы на все вопросы билета

По предлагаемой шкале, оценивая работу студента в течение семестра, преподаватель, в той или иной мере, учитывает:

- первое - посещаемость лекционных, практических, лабораторных и семинарских занятий;
- второе - активность работы на практических занятиях и семинарах;
- третье - степень участия в коллективных обсуждениях и совместных решениях, возникающих в процессе работы вопросов;
- четвертое - качество ведения лекционных записей, выполнения лабораторных работ, заданий для самостоятельной работы и индивидуальных семестровых заданий;
- пятое - уровень подготовки и способность изложения сообщений, докладов или рефератов, определяемых преподавателем;
- шестое - результаты выполненных контрольных работ;
- седьмое - результаты прохождения тестирований;
- восьмое - другие виды контроля.

На наш взгляд, положительным моментом введения Болонской системы контроля является тот факт, что она основана на единых требованиях, использует единые критерии оценки результатов выполненных студентами работ, обеспечивает повышение открытости учебного процесса и создает условия для планирования обучения и, возможно, в дальнейшем - выбора преподавателей. В некоторой степени исчезает момент субъективности, разрозненности

требований преподавателей разных дисциплин, различных уровней личной профессиональной подготовки.

«Рейтинговая система предусматривает непрерывный поэтапный контроль знаний студентов на протяжении семестра и всего периода обучения» [3].

Следует отметить, что, по сложившейся в Кабардино-Балкарском Государственном аграрном университете им. В. М. Кокова практике, организация основной работы по внедрению рейтинговой системы в процесс обучения осуществляется на кафедральном уровне и, соответственно специфике читаемых на кафедре дисциплин, включает:

- выбор варианта контроля: тестирование (письменно или в компьютерном классе), контрольная работа (опрос или письменно), обсуждение (в форме конспекта или тематического сообщения), индивидуальное задание (доклад, реферат, задание, анализ ситуационных задач) и т.д.;
- выбор мероприятий;
- разработка календарного плана;
- подготовка контрольных материалов;
- определение критериев оценки работы студентов;
- мониторинг.

На уровне факультета составляется и утверждается календарный план контрольных мероприятий по дисциплине: мероприятие, дата начала и окончания; время; вид материала; максимальный и проходной баллы. До начала семестровой работы студентам необходимо ознакомиться с критериями оценки выполненной работы.

Однако, немало проблем и неопределенностей в самой балльно - рейтинговой системе, Они связаны с: объективными проблемами выбора и применения методик; определением вида и шкалы оценивания; гибкой перестройкой процесса обучения; модификацией существующих, переосмыслением традиционных и внедрением новых принципов, методов и способов оценивания и контроля; отсутствием простых и доступных методик организации рейтингового контроля; увеличением мотивационной стороны процесса обучения; приобретением общекультурных и профессиональных компетенций в рамках государственных образовательных стандартов третьего поколения [10,11].

Разработанные и уже действующие в наших университетах оценочные системы формируются только на основе внутривузовского контроля и поощрения, хотя в западных странах выпускников университетов потенциальные работодатели оценивают, опираясь, в том числе и на оценки успеваемости в документах об окончании высшего учебного заведения. Такая ситуация в большинстве отечественных вузов не способствует высокой мотивации студентов к учебе, а соответственно лишает науку и экономику квалифицированных и мотивированных специалистов, способных к инновационной деятельности. Для стимулирования обучающихся к приобретению профессиональных компетенций на высоком качественном уровне можно было предложить ранжирование выпускников учебных заведений.

Например, студенты - бакалавры, проявившие способность к самостоятельному научному труду, имеющие выполненные научные работы, публикации в РИНЦ, участие в межвузовских, региональных, общероссийских или международных научных конференциях, должны быть рекомендованы в магистратуру, а затем и в аспирантуру на бюджетные места, трудоустроены в научные учреждения или научные подразделения вуза, оставлены на преподавательской работе. При каждой из кафедр следовало бы создать научные подразделения, привлекающие к научным исследованиям творчески способных студентов. Как правило, таких студентов немного, но тем важнее их заметить и привлечь к научным исследованиям, попытаться развить творческие способности, заинтересовать научной работой. При этом в данном случае отличная учеба не должна быть основным критерием отбора. Нередко отличниками являются студенты, добросовестно выполняющие требования преподавателя и хорошо усваивающие учебный материал, но не имеющие творческих способностей.

Совершенно по-иному следует отметить выпускников, которые приобрели высокий уровень профессиональных компетенций, являясь коммуникативными, способными построить отношения с коллегами, руководством, деловыми партнерами и другими людьми, т. е. пригодными к управленческой деятельности в рыночных условиях. Не секрет, что каждый преподаватель вуза сталкивается с проблемой несовершенства не только знаний выпускника общеобразовательной школы, но и неумения большинства из них самостоятельно работать с разными источниками, выделить главное, произнести текст на аудитории. Молодежь хорошо овладела техническими средствами, научилась "скачивать" информацию, но абсолютно растеряна перед той работой, которая требует творческого подхода, собственных умозаключений и выводов. Свое нежелание, а в большей степени "комплекс" неумения говорить, выступать, общаться, они вуалировали разными способами: прилежно посещали занятия, выполняли формальные письменные работы. Получается парадокс - по одну сторону перманентные реформы высшего образования - разнообразные эксперименты, казалось бы, направленные на улучшение качества выпускника, а по другую сторону - все больше - "безмолвный" студент, не адаптированный, а значит, не социализированный к самостоятельной профессиональной жизни. «В связи с этим грамотная учебно-методическая и высокотехнологическая организация самостоятельной работы студентов ... стала первоочередной задачей членов кафедры. Для её реализации проведен комплекс мероприятий» [6]. Кстати, такой ситуацией в сфере образования с успехом пользуются коммерческие структуры, которые рекламируют в интернете различные курсы и семинары, направленные на

развитие именно коммуникативных способностей. Считаем, что таких выпускников следует рекомендовать и по возможности направлять в резерв кадров управленцев.

И тут возникает еще одна проблема, о которой говорилось ранее, которая не может быть решена силами только учебных заведений - приобретение трудового опыта, обкатка полученных профессиональных знаний на реальной производственной базе. Мы ещё раз убеждаемся в том, что в цепочке " образование - наука - бизнес - производство" не должно быть недостающих связей. Именно это и является тем ценным и позитивным моментом, который утерян нашей высшей школой. Возможно, что альтернативой могут быть такие образования, как технопарки, бизнес - инкубаторы, кластеры и т. д. Но любая современная инновационная педагогическая технология, будь то Болонский процесс или что-то еще, не будут достаточно эффективными без этой обратной связи, не смогут гарантировать достижение четко поставленных целей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Киселева И.А., Трамова А.М. Общая характеристика системы понятий, определяющих инновационную деятельность // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ) [Электронный ресурс]. – Краснодар: КубГАУ, 2013. – №09(093). С. 468 – 484.
2. Киселева И.А., Трамова А.М. Инновационная стратегия развития отраслевых комплексов как условие устойчивого экономического роста. //Региональная экономика: теория и практика. ООО ИД "ФИНАНСЫ и КРЕДИТ" 2014. № 1. С. 2-10.
3. Латыпова Х.Ш. Бально-рейтинговая система как фактор повышения конкурентоспособности образовательных услуг // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2007. Вып. 43.
4. Полупан К.Л. Мониторинг качества образования в ВУЗЕ в условиях внедрения компетентностей модели подготовки специалистов // Вестник БФУ им. И. Канта . 2012. №11. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/monitoring-kachestva-obrazovaniya-v-vuze-v-usloviyah-vnedreniya-kompetentnostnoy-modeli-podgotovki-spetsialistov>
5. Хачев М.М., Теммоева С.А., Трамова А.М. Методика самостоятельной работы по математическим дисциплинам. Наука и образование в XXI веке: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. Тамбов: Изд-во ТРОО "Бизнес-Наука-Общество" часть 23, 2013. С 128-129.
6. Хачев М.М., Теммоева С.А., Трамова А.М. О некоторых аспектах организации самостоятельной работы студентов в КБГАУ. Актуальные вопросы науки и образования: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 30 декабря 2013г. Тамбов: Изд-во ТРОО "Бизнес-Наука-Общество" часть 12, 2014. с.144-145.
7. Хрусталеv Е.Ю., Ларина С. Н. Использование информационных ресурсов и технологий для стимулирования инновационного развития экономики //Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 20011. № 32. С. 2-11.
8. Хрусталеv Е.Ю., Рущкая Е.Р., Цыганов С.А. Грантовая методология статистического инновационно ориентированного управления фундаментальными исследованиями // Экономический анализ: теория и практика. 2013. № 13. С. 2-12.
9. Хрусталеv Е.Ю., Хрусталеv О.Е. Модельное обоснование инновационного развития наукоемкого сектора российской экономики // Экономический анализ: теория и практика. 2013. № 9. С. 2-12.
10. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
11. Федеральный закон РФ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ Новый: Вступил в силу: 1 сентября 2013 г.

Рецензент: Орехов Сергей Александрович, доктор экономических наук, профессор кафедры Общего менеджмента и предпринимательства ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет экономики, статистики и информатики».

Temmoeva Svetlana Anatolevna

Kabardino-Balkar State Agrarian University. VM Kokova
Russia, Nalchik
E-Mail: Maiya_temmoeva@mail.ru

Tramova Aziza Muhamadiyaevna

Kabardino-Balkar State Agrarian University. VM Kokova
Russia, Nalchik
E-mail: aziza67@rambler.ru

Hachev Muhadin Muharbievich

Kabardino-Balkar State Agrarian University. VM Kokova
Russia, Nalchik
E-mail: khachev@mail.ru

Problems of higher education staffing Economy innovative type

Abstract. This paper analyzes the existing problems of the quality of education and human resources development of innovative economy.

Improve the quality of education is one of the main tasks of higher education policy and in motion training, ensuring competitiveness of graduates on the international labor market. Modern socio - economic conditions require schools to develop a clear mechanism, taking into account the social order, which determines the level of implementation of the quality of training.

The article highlights the search for new approaches to the process of training the higher education institutions of the country, to the determination of the content, forms, methods, and the main activities of institutions for training of educated, highly skilled, competitive workers able to develop innovative economy, places high demands on the quality characteristics of workers to their knowledge and education.

Provides a rating system control of students' knowledge, which will allow a more objective assessment of the progress of each student, but at the same time, this system does not detect the brightest and most talented students for a variety of reasons, which are discussed in the article. In this regard, given a set of activities.

The paper noted that the chain "education - science - business - production" should not be missing links otherwise any modern innovative educational technology, will not be effective enough without this feedback, cannot guarantee the achievement of clearly defined objectives.

Keywords: economics; innovation; development strategy; Bologna process; Staffing, competitiveness, ranking system, innovation in education.

REFERENCES

1. Kiseleva I.A., Tramova A.M. Obshchaya kharakteristika sistemy ponyatiy, opredelyayushchikh innovatsionnyuyu deyatel'nost' // Politematicheskii setevoy elektronnyy nauchnyy zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta (Nauchnyy zhurnal KubGAU) [Elektronnyy resurs]. – Krasnodar: KubGAU, 2013. – №09(093). S. 468 – 484.
2. Kiseleva I.A., Tramova A.M. Innovatsionnaya strategiya razvitiya otraslevykh kompleksov kak uslovie ustoychivogo ekonomicheskogo rosta. //Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika. ООО ID "FINANSY i KREDIT" 2014. № 1. S. 2-10.
3. Latypova Kh.Sh. Bal'no-reytingovaya sistema kak faktor povysheniya konkurentosposobnosti obrazovatel'nykh uslug // Izvestiya Rossiyskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gertsena. 2007. Vyp. 43.
4. Polupan K.L. Monitoring kachestva obrazovaniya v VUZE v usloviyakh vnedreniya kompetentnostey modeli podgotovki spetsialistov // Vestnik BFU im. I. Kanta . 2012. №11. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/monitoring-kachestva-obrazovaniya-v-vuze-v-usloviyah-vnedreniya-kompetentnostnoy-modeli-podgotovki-spetsialistov>
5. Khachev M.M., Temmoeva S.A., Tramova A.M. Metodika samostoyatel'noy raboty po matematicheskim distsiplinam. Nauka i obrazovanie v XXI veke: sbornik nauchnykh trudov po materialam Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. Tambov: Izd-vo TROO "Biznes-Nauka-Obshchestvo" chast' 23, 2013. S 128-129.
6. Khachev M.M., Temmoeva S.A., Tramova A.M. O nekotorykh aspektakh organizatsii samostoyatel'noy raboty studentov v KBGAU. Aktual'nye voprosy nauki i obrazovaniya: sbornik nauchnykh trudov po materialam Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii 30 dekabrya 2013g. Tambov: Izd-vo TROO "Biznes-Nauka-Obshchestvo" chast' 12, 2014. s.144-145.
7. Khrustalev E.Yu., Larina S. N. Ispol'zovanie informatsionnykh resursov i tekhnologii dlya stimulirovaniya innovatsionnogo razvitiya ekonomiki //Natsional'nye interesy: priority i bezopasnost'. 20011. № 32. S. 2-11.
8. Khrustalev E.Yu., Rutsкая E.R., Tsyganov S.A. Grantovaya metodologiya statisticheskogo innovatsionno orientirovannogo upravleniya fundamental'nymi issledovaniyami // Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika. 2013. № 13. S. 2-12.
9. Khrustalev E.Yu., Khrustalev O.E. Model'noe obosnovanie innovatsionnogo razvitiya naukoemkogo sektora rossiyskoy ekonomiki // Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika. 2013. № 9. S. 2-12.
10. Federal'nyy zakon Rossiyskoy Federatsii ot 29 dekabrya 2012 g. N 273-FZ «Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii».
11. Federal'nyy zakon RF "Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii" № 273-FZ Novyy: Vstupil v silu: 1 sentyabrya 2013 g.