

процесс возникновения агломераций. Дж. Эллисон и Е. Глэйзер [12] на модели определения местоположения производств показали, что в большинстве случаев не существует никаких географических преимуществ и концентрация промышленного производства может возникать случайно. На основании предложенной модели была определена зависимость между размером производства и концентрацией промышленности, а также показано, что в месте расположения очень большого по размеру завода, концентрация промышленности и средний размер заводов со временем увеличиваются.

Подобные исследования были проведены Холмсом и Стивенсоном [13]. В результате которых было выявлено, что размер производства увеличивается с ростом концентрации промышленности. Причиной данного процесса являются ряд преимуществ, которыми обладают производства расположенные на территориях концентрации производственной деятельности.

Предложенные теории территориального развития имеют важное значение, в рамках которого определяется процесс экономического роста. С позиций различных теории экономическое развитие трактуется по-разному. Большинство исследований развития регионов основаны на эконометрических моделях, они с определенными ограничениями могут использоваться при исследовании процессов, имеющих место в реальной экономике в период структурных преобразований [14].

Развитие региональной экономики в условиях переходного периода является сложным с достаточной степенью неопределенным процессом, который является следствием происходящих изменений в ходе трансформации экономической системы и воздействия других факторов.

#### Список литературы

1. URL: <http://www.warandpeace.ru/ru/analysis/view/15588>.
2. Richardson H. W. Regional Economics. Location Theory, urban structure, and regional change. World University, 1969.
3. Белокозова М. В., Дружинин П. В., Иванова И. Е., Костюк О. И., Никонова Л. Н., Розанова Л. И. Исследование проблем перехода к стабильному экономическому росту северного приграничного региона // Важнейшие результаты научных исследований. Петрозаводск: КНЦ РАН, 1999. С. 62—70.
4. Ahrend R. Speed of Reform, Initial Conditions, Political Orientation or What? Explaining Russian Regions Economic. RESEP Working Papers, 2000.
5. Myrdal G. Economic Theory and Under-developed Regions. London, 1957.
6. Факторы экономического роста в регионах РФ. М.: ИЭПП, 2005. 278 с.
7. Pred A. R. The Spatial Dynamics of U.S. Urban-Industrial Growth. 1800—1914. Cambridge: MIT Press., 1966.
8. Davis D. R., Weinstein D. E. Bones, Bombs and Break Points: The Geography of Economic Activity // American Economic Review. 92., 2002. P. 1269—1289.
9. Кругман П. Пространство: последний рубеж // Пространственная экономика. 2005. № 3. С. 121—126.
10. Fujita M., Mori T. Structural stability and evolution of urban systems // Regional Science and Urban Economics. 27. 1996. P. 4—5.
11. Venables A. Equilibrium Locations of vertically linked industries // International Economic Review. 1996. 37: 2.
12. Ellison G., Glaser E. Geographic Concentration in U.S. Manufacturing Firms: a Dartboard Approach // Journal of Political Economy. 105. 1997. P. 889—927.
13. Holmes T, Stevens J. Geographic Concentration and Establishment Scale // Review of Economics and Statistics. 2002. 84. P. 682—690.
14. Левицкий Е. М. Адаптация в моделировании экономических систем. Новосибирск: Наука, 1977. 240 с.

#### **Формирование кадрового потенциала для инновационного развития экономики региона с учетом возможностей государственно-частного партнерства**

*О. В. Поташева, Э. В. Мантере  
Институт экономики КарНЦ РАН, г. Петрозаводск*

В современных рыночных условиях в России конкуренция и мобильность определяют направления экономической деятельности человека и поэтому основная составляющая человеческого капитала — образование, приобретает все более высокую ценность. Человек стремится к самореализации и находится в постоянном поиске новой идеи, технологии или метода решения задач, прилагает свои способности и умения для увеличения своего дохода и повышения качества жизни, но при этом остро ощущает недостаточность знаний, что обусловлено прогрессом науки и техники,

широким применением инновационных технологий в окружающем мире. Он восполняет свои потребности в знаниях через сферу образовательных услуг государственных и общественных институтов и использует новые знания в своей деятельности для получения конкурентных преимуществ, то есть создает условия постоянного профессионального, карьерного и личностного роста в течение всей жизни. Человек «привязан» к территории и его активное участие в процессе «непрерывного профессионального образования» оказывает влияние на развитие социально-экономической среды, на формирование кадрового потенциала данной территории. Эффективное управление профессиональной подготовкой и переподготовкой кадров, рациональное использование кадрового потенциала является одним из основных факторов инновационного развития экономики страны в целом и каждого региона в отдельности.

Экономисты и ученые, оценивая стратегические перспективы развития Карелии, считают, что экономика Республики Карелия достигла того уровня, когда для ее дальнейшего подъема необходимо переходить на принципиально новый путь развития — инновационный. В стратегии развития Карелии до 2020 года политическое решение о выборе инновационного пути развития принято. Разработана и представлена научно обоснованная система мер государственного управления, направленных на реализацию главной стратегической цели — повышение качества жизни населения [1, с. 4—8]. Одним из главных приоритетов новой региональной инновационно-экономической политики выделяется воспроизводство человеческого капитала — повышение общего уровня образованности населения, профессиональная подготовка и переподготовка кадров для высокотехнологической сферы производства. Кадровая проблема с позиции инновационной экономики для Карелии сегодня является одним из основных барьеров на пути развития бизнеса и привлечения инвестиций, поскольку важнейшим аргументом для большинства инвесторов является наличие квалифицированного персонала.

Региональная образовательная политика на этапе перехода к инновационному пути развития основной своей целью должна ставить определение стратегических потребностей инновационной экономики в квалифицированных кадрах и требований к их компетентности. Знание перспективных потребностей региона в различных категориях квалифицированных работников позволит учреждениям и общественным институтам сферы образовательных услуг заблаговременно адаптироваться к новым требованиям и своими силами обеспечивать регион нужными специалистами, а, возможно, и стать межрегиональным инновационным центром подготовки кадров [2, с. 9].

На сегодняшний день в регионе остро обозначились следующие проблемы кадрового обеспечения:

- дефицит квалифицированных кадров, в связи с возрастающими требованиями работодателей (высокая потребность в специалистах технического профиля будет существенно усиливаться с учетом необходимости массовой замены высококвалифицированных рабочих кадров, средний возраст которых в наукоемких и высокотехнологичных отраслях промышленности сегодня составляет 53—57 лет. Эта картина усугубляется старением населения в целом по республике);

- диспропорция спроса и предложения специалистов с высшим образованием по отдельным видам специальностей;

- сокращение численности выпускников 9 и 11 классов общеобразовательных учреждений школ республики и дальнейшее прогнозируемое снижение выпускников в 2010 году;

- устаревшие образовательные стандарты профессионального образования;

- отсутствие системы оценки квалификации выпускников;

- отсутствие чувства ответственности у выпускника за вложенные в процесс его обучения целевые средства;

- низкая заработная плата, снижающая мотивацию населения к самообразованию и профессиональной переподготовке;

- слабая связь предприятий с учреждениями образования.

Данный список проблем необходимо рассматривать в качестве основных препятствий к формированию конкурентного кадрового потенциала в Карелии. Поиск решения этих проблем и разработка комплекса мероприятий республиканского масштаба — основная задача региональной образовательной политики, которая должна носить межведомственный и межотраслевой характер. Этому будут способствовать, прежде всего, принятые в последние годы в России важнейшие решения и разработанные для их исполнения нормативные и регулирующие документы [3, с. 16]:

1. Постановление Правительства РФ № 36 от 21 января 2005 г. «Об утверждении Правил разработки, утверждения и введения в действие Государственных образовательных стандартов начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования», где закреплено требование учета мнения работодателей при разработке образовательных стандартов всех уровней профессионального образования.

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2006 г. № 850 «О мерах государственной поддержки в 2007 году подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств в государственных образовательных учреждениях начального профессионального и среднего профессионального образования, внедряющих инновационные образовательные программы».

3. Соглашение о взаимодействии Российского союза промышленников и предпринимателей и Минобрнауки РФ от 25 июня 2007 г., в котором стороны взяли на себя обязательство по сотрудничеству в вопросах формирования содержания профессионального образования и роли каждой из сторон в этом вопросе.

На региональном уровне ведется активная работа по реформированию существующей системы профессионального образования, переподготовки кадров и послевузовского образования. В Карелии разработаны и реализуются среднесрочные программы, определяющие развитие и формирование кадрового потенциала в республике:

1. Концепция региональной целевой программы «Развитие образования в Республике Карелия в 2008—2010 годах».

2. Региональная целевая программа «Развитие кадрового потенциала Республики Карелия на период 2008—2012 годов».

Программы объединяют усилия и ресурсы Министерства образования, Министерства экономического развития, Министерства труда и занятости Республики Карелия и направлены на все субъекты, включая учреждения и организации, находящиеся в ведении различных республиканских органов исполнительной власти Республики Карелия, и органы местного самоуправления. Это позволит проводить единую государственную политику в области профессионального образования, обеспечить решение проблемы диспропорций в системе подготовки квалифицированных кадров на уровне муниципальных районов и городских округов и сформировать единое образовательное и информационное пространство, подключить мероприятия региональной адресной инвестиционной программы по строительству зданий и сооружений образовательных учреждений [4].

Основными направлениями реформирования профессионального образования сегодня являются:

— развитие кадрового потенциала образовательных структур, стимулирование инновационной деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения, широкое внедрение инновационного опыта, поддержка начинающих преподавателей, внедрение механизмов оценки качества выполнения работы в систему оплаты труда;

— разработка современной национальной системы квалификаций для обеспечения прозрачности, сравнимости, сопоставимости и признания квалификаций, дипломов и свидетельств об образовании и обучении;

— создание эффективной организационно-управленческой структуры образовательного учреждения для реализации инновационных программ профессионального образования, расширения социального партнерства, переход на новую систему оплаты труда и нормативное подушевое финансирование услуг, развитие общественно-гражданских форм управления и системы менеджмента качества;

— переход на новый уровень технической основы и информационного обеспечения современных образовательных технологий и сетевого взаимодействия, внедрение автоматизированных систем управления учебным процессом (модульные программы, цифровые образовательные ресурсы, дистанционное обучение, учебные тренажеры, учебно-производственные фирмы, проектная деятельность, Интернет-ресурсы, базы данных и т. д.);

— создание и реализация инновационных образовательных программ подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств.

Внедрение программно-целевого метода в управление развитием сферы образования является наиболее рациональным путем для создания устойчивого равновесия между спросом на рынке тру-

да и предложением на рынке образовательных услуг, формирования методов для регулирования и управления процессами, происходящими на этих рынках. В тоже время использование данного метода для формирования кадрового потенциала в регионе позволит обеспечить [5]:

- сокращение разрыва между профессионально-квалификационными характеристиками граждан, ищущих работу, и требованиями работодателей;
- снижение дефицита квалифицированных кадров по профессиям и специальностям, имеющим спрос;
- свертывание подготовки специалистов из числа молодежи по «модным» и «престижным» профессиям и специальностям, не имеющим спроса;
- снижение объемов привлечения иностранной рабочей силы в республику, рациональное использование человеческих ресурсов региона;
- сокращение численности незанятого населения и безработицы;
- рост темпов повышения уровня жизни населения.

Основным конкурентным преимуществом имеющейся сферы образовательных услуг в Карелии является многообразная по типам, видам и уровням сеть государственных и муниципальных образовательных учреждений и ее изменение в соответствии с принципом оптимальности размещения и эффективности деятельности по всей территории республики. Сегодня региональную государственную систему профессионального образования в республике представляют: 19 учреждений среднего профессионального образования (7 техникумов, 9 колледжей и 3 филиала), образования (ОУ НПО) и 7 филиалов ОУ НПО. Услуги высшего профессионального образования (ВПО) представляют три государственных высших учебных заведения, более 20 филиалов вузов. Система переподготовки и послевузовского образования представлена учреждениями: Институт повышения квалификации работников образования Республики Карелия, Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов, Президентская программа подготовки управленческих кадров.

На протяжении 15 лет в Карелии формировался и развивался сектор негосударственных услуг платного образования и сегодня в этой сфере осуществляют образовательную деятельность 14 малых предприятий, у многих опыт работы составляет более 10 лет.

На современном этапе развития региональной сферы услуг профессионального образования представляется результативным применение **механизма сетевого взаимодействия** с целью интеграции субъектов профессионального образования в аспекте инновационного развития. Первый опыт его применения на уровнях начального и среднего профессионального образования доказал: сетевое взаимодействие — эффективная, мотивированная на позитивные изменения стратегия, которая строится на принципах [6]:

- регионализации;
- открытости, взаимоподдержки и высокого профессионализма;
- стимулирования инноваций, общественных инициатив, творчества;
- выявления и поддержки лидеров профобразования, начинающих преподавателей;
- расширения социального партнерства, договорных отношений.

Примерная модель сетевого взаимодействия, направленная на формирование кадрового потенциала с учетом включения всех региональных субъектов, осуществляющих деятельность в сфере профессионального образования, представлена на рис. 1.

Однако, на наш взгляд, сетевого взаимодействия в рамках самой сферы образовательных услуг недостаточно. Необходимо предусмотреть участие отраслевых и региональных советов по развитию профессионального образования, формируемых из представителей работодателей, как основных потребителей и заказчиков сферы образовательных услуг, и органов региональной власти. Это позволит образовательным учреждениям поддерживать непосредственную связь с бизнесом и властью, более реалистично оценивать потребности экономики в специалистах, совершенствовать образовательные программы, создавать принципиально новые методики обучения, быть в курсе новейших векторов развития, в какой-то мере прогнозировать инновационные направления, проверять свои научные гипотезы на практике [7].

Кроме того, инерционность системы образования и недостаток материальных активов (современного учебно-лабораторного и производственного оборудования) зачастую тормозят переход образовательных учреждений на новые «рельсы», а это в свою очередь приводит к противоречиям между

рынком образовательных услуг и рынком занятости. Решение этой проблемы возможно только при заинтересованном участии бизнеса в организации и процессе подготовки кадровых ресурсов [8]. Однако на сегодняшний день у бизнеса отсутствует мотивация инвестировать средства в подготовку кадров, что также является следствием обозначенных противоречий: подготовленные специалисты не соответствуют требованиям работодателей.

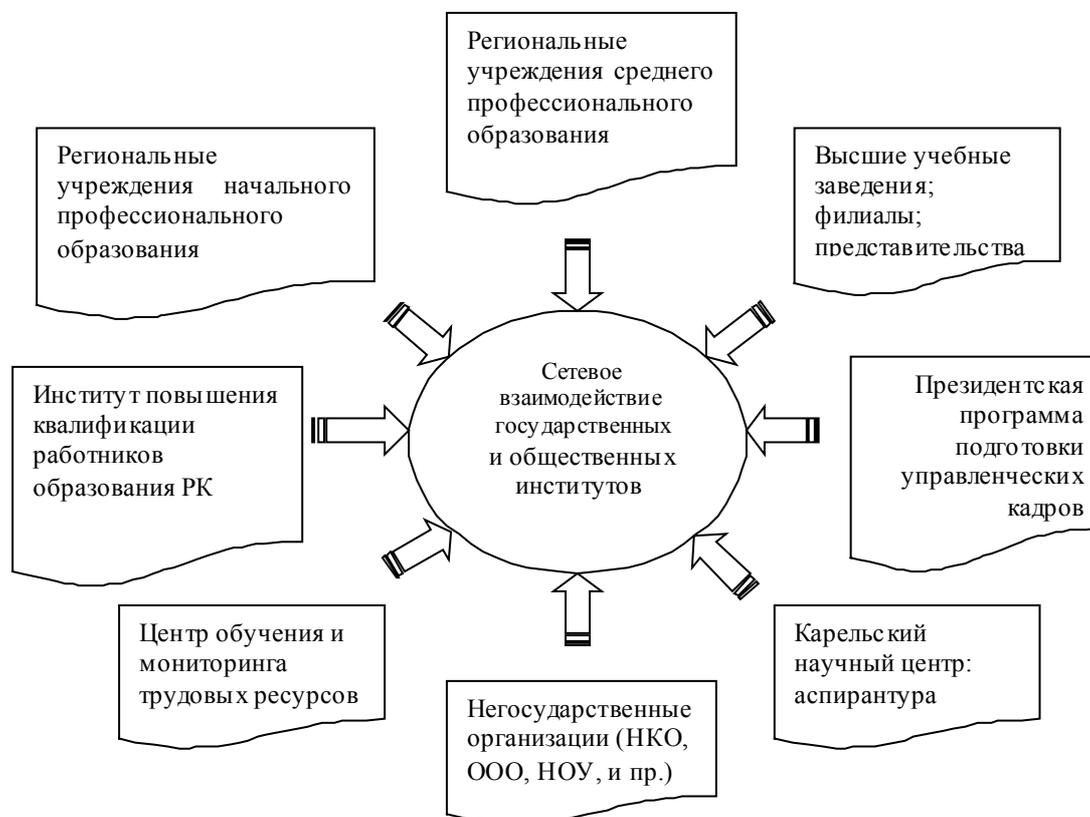


Рис. 1. Модель сетевого взаимодействия в сфере услуг профессионального образования в Карелии

Позитивные изменения начинают происходить в региональной сфере услуг профессионального образования, среди них можно выделить — реструктуризацию, профилизацию на основе интеграции, реагирование на запросы рынка труда через изменения перечня специальностей, структуры и качества профессиональной подготовки, обеспечение современными материально-техническими и технологическими средствами обучения. Несмотря на это, субъекты регионального рынка образовательных услуг имеют низкую инвестиционную привлекательность, повышение которой возможно только во взаимодействии с бизнесом. В связи с этим, целесообразно в предложенной модели сетевого взаимодействия использовать механизм **государственно-частного партнерства** (ГЧП), способный объединить ресурсы бизнеса, власти и сферы образовательных услуг для достижения конкретной цели — формирования кадрового потенциала для инновационной экономики.

Вследствие того, что осуществление любого проекта возможно только лишь в рамках конкретного территориального образования, третьим полноправным участником ГЧП становятся региональные власти, задача которых — создание условий для реализации задач партнерства. Для достижения общей цели каждый из партнеров выполняет свои конкретные функции за счет использования имеющихся у него ресурсов (табл. 1).

Таким образом, ГЧП выступает в качестве новой технологии формирования кадрового потенциала для инновационной экономики региона, подразумевающей под собой *институциональный и организационный альянс между региональными властями, учреждениями профессионального образования и бизнесом в целях реализации общественно значимых проектов в широком спектре сфер деятельности в системе образования* [9].

## Потенциальные возможности и функции участников партнерства

Субъект ГЧП	Возможности	Функции
Региональные власти	<ul style="list-style-type: none"> <li>• развитие рынка и усиление добросовестной конкуренции на рынке образовательных услуг;</li> <li>• расширение сферы образовательных услуг, доступности профессионального образования;</li> <li>• апробирование применения новых для образовательных структур организационно-правовых форм альянса с бизнесом;</li> <li>• отработка механизмов многоканального финансирования;</li> <li>• апробация и широкое внедрение механизмов взаимодействия образовательных учреждений и работодателей.</li> <li>• создание организационно-управленческих условий для реализации инновационных программ профессионального образования, расширения социального партнерства, развития общественно-гражданских форм управления, молодежных инициатив, системы менеджмента качества и новых финансово-экономических механизмов.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• выработка стратегических приоритетов региональной образовательной политики в сфере профессионального образования;</li> <li>• мониторинг рынка труда;</li> <li>• выработка предложений по дальнейшему совершенствованию нормативно-правовой базы реформирования профессиональной школы;</li> <li>• создание рабочих групп по разработке инновационных программ, тиражирование передового опыта;</li> <li>• создание экспертных советов по оценке образовательных программ и качества подготовки кадров с участием работодателей;</li> <li>• презентация и мониторинг реализации инновационных образовательных программ;</li> <li>• совершенствование системы управления в сфере инновационной деятельности (отработка содержания и методик администрирования, подготовки и повышения квалификации управленческих специалистов);</li> <li>• организация внутрисетевого взаимодействия по развитию и использованию высокостоймых учебно-производственных и кадровых ресурсов учреждений среднего и начального профессионального образования.</li> </ul>
Образовательные учреждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• создание дополнительных возможностей для многоканального финансирования и развития материально-технической базы учебного заведения;</li> <li>• создание новой модели интегрированного образовательного комплекса (качественный менеджмент, новая инфраструктура, технологии и направления подготовки студентов и преподавателей);</li> <li>• отработка новых моделей учебно-научной, производственной и институциональной интеграции;</li> <li>• повышение финансовой обеспеченности научных исследований ученых, преподавателей и студентов образовательного учреждения (дополнительное финансирование доведения научных разработок до коммерческого уровня с патентованием и закреплением авторских прав);</li> <li>• развитие рынка образовательных услуг.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• создание и реализация инновационных образовательных программ подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств;</li> <li>• качественная подготовка специалистов в соответствии с потребностями работодателя (квалификация, компетентность);</li> <li>• проведение рабочих встреч с работодателями, руководителями ведущих предприятий республики, заключение договоров о социальном партнерстве в подготовке кадров;</li> <li>• разработка критериев оценки качества подготовки выпускников;</li> <li>• разработка квалификационных критериев аттестации педагогических кадров.</li> </ul>
Бизнес	<ul style="list-style-type: none"> <li>• участие в учебно-научной и управленческой деятельности учебного заведения в соответствии с передовым международным опытом с позиций конечного потребителя результатов труда учебного заведения и инвестора;</li> <li>• создание и развитие на базе учебных учреждений образовательно-производственно-технологической инфраструктуры инновационной деятельности компаний;</li> <li>• возможность привлечения студентов и профессорско-преподавательского состава к выполнению в процессе обучения научно-исследовательских работ и подготовке проектов под решение проблем конкретного бизнеса.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• прогноз кадровых потребностей (количественных и качественных);</li> <li>• координация организационно-содержательной составляющей образовательного процесса: создание и совершенствование образовательных стандартов, учебных планов и программ и подготовка высококвалифицированных кадров с учетом потребностей рынка труда;</li> <li>• непосредственное участие представителей работодателей в образовательном процессе (лабораторно-практическое, производственное обучение);</li> <li>• организация прохождения производственной практики, наставничество;</li> <li>• привлечение обучающихся к опытно-экспериментальной работе по освоению новых технологий производства;</li> <li>• повышение квалификации преподавательских кадров (совместные теоретические семинары, практикумы, стажировки на рабочих местах, оснащенных высокотехнологичным оборудованием, мастер-классы для преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений).</li> </ul>

Использование данного инструмента выгодно всем субъектам партнерства: и региональным органам власти за счет развития конкурентного рынка образовательных услуг, и бизнесу, который сможет влиять на качество подготовки специалистов, и учебным учреждениям, которые привлекут дополнительное финансирование и будут реализовывать инновационные образовательные программы. Главной причиной, сдерживающей активное развитие ГЧП в образовательной сфере, является несовершенство законодательной базы, регулирующей взаимоотношения сторон, в том числе отсутствие гарантий государства и налоговых стимулов для работодателя вкладывать средства в подготовку специалистов [10].

В целом на данном этапе исследования проблемы формирования кадрового потенциала в Республике Карелия, характеризуя региональную сферу услуг профессионального образования, можно сделать следующие основные выводы:

- сфера обладает значительным кадровым потенциалом для инновационного развития;
- структура системы подготовки кадров в основном соответствует отраслевой специализации экономики Карелии и одновременно отвечает интересам и потребностям населения, но не достаточно ориентирована на подготовку специалистов инновационного профиля;
- образовательные учреждения повышают мобильность в освоении новых образовательных программ по востребованным на рынке труда специальностям и профессиям;
- наблюдается процесс стимулирования инновационной работы и развития социального партнерства с работодателями;
- в управленческую практику развития образования внедряется модель открытых педагогических советов с участием представителей министерств, местного самоуправления, работодателей по обсуждению вопросов повышения конкурентоспособности учреждений образования;
- начинается активный процесс интеграции учреждений и организаций профессионального образования на основе механизма сетевого взаимодействия;
- наиболее эффективным, ориентированным на достижение четких целей вариантом регионального сетевого взаимодействия является государственно-частное партнерство для развития сферы профессионального образования.

#### Список литературы

1. Шишкин А. И. Роль инноваций в развитии Карелии // Инновационный путь развития Республики Карелия / под общ. ред. А. Е. Курило. Петрозаводск: КарНЦ РАН, 2007. 164 с.
2. Рохчин В. Е. Определение потребностей инновационной экономики региона в квалифицированных кадрах: методологический аспект // Кадры для инновационной экономики Санкт-Петербурга: Бизнес и высшая школа: сб. н. ст. СПб.: Изд-во СПбАУЭ, 2008.
3. Иванов С. А. Профессиональные стандарты в управлении качеством подготовки специалистов // Кадры для инновационной экономики Санкт-Петербурга: Бизнес и высшая школа: сб. н. ст. СПб.: Изд-во СПбАУЭ, 2008.
4. Концепция региональной целевой программы «Развитие образования в Республике Карелия в 2008—2010 годах»: одобрена распоряжением Правительства Республики Карелия от 8 февраля 2007 года № 36р-П.
5. Региональная целевая программа «Развитие кадрового потенциала Республики Карелия» на период 2008—2012 годов: утверждена Постановлением ЗС Республики Карелия от 22 мая 2008 года № 928-IV ЗС.
6. Грибанова Н. А., Беляев В. В. Общественно-государственное управление инновационным развитием (опыт проектирования сетевого взаимодействия в профессиональном образовании Республики Карелия). URL: [http://spo.karelia.ru/file.php/id/f3933/name/Сетевое взаимодействие 18.08.2008 Н. А.Грибанова.doc](http://spo.karelia.ru/file.php/id/f3933/name/Сетевое_взаимодействие_18.08.2008_Н._А.Грибанова.doc) (дата обращения: 12.11.2008).
7. Андрукович Л. Н. Государственно-частное партнерство в сфере высшего профессионального образования. URL: <http://obrazovanie.viperson.ru/prnt.php?prnt=1&ID=422132> (дата обращения: 29.01.2008).
8. Бабанов Н. Ю. Развитие инвестиционной привлекательности ОУ НИСПО как основополагающий фактор формирования кадрового потенциала региона / Н. Ю. Бабанов, Е. В. Перенкова, Н. В. Сильвеструк // ГОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования». URL: <http://labourmarket.ru/conf5/reports/babanov.doc> (дата обращения: 29.11.2008).
9. Рекомендации «круглого стола» «Государственно-частное партнерство в образовании: законодательный аспект» г. Москва 18 октября 2007 года. URL: [http://www.rspp.ru/ Attachment.aspx? Id=4169](http://www.rspp.ru/Attachment.aspx?Id=4169) (дата обращения: 29.11.2008).
10. Партнерство государства, бизнеса и вузов выгодно всем сторонам: ИА «Альянс Медиа». URL: [http://www.innovbusiness.ru/NewsAM/NewsAMShow.asp? ID=8848](http://www.innovbusiness.ru/NewsAM/NewsAMShow.asp?ID=8848) (дата обращения: 18.10.2007).
11. Социальная ответственность бизнеса как фактор развития Северо-Запада России: опыт и проблемы: сб. н. ст. СПб.: Изд-во СПбАУЭ, 2008. 328 с.