ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА МАРКЕТИНГА И АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ

# КОНКУРЕНТНЫЙ АНАЛИЗ КАК СОВРЕМЕННОЕ СРЕДСТВО ИНФОРМАЦИОННО-А

Т.С. Селевич, к.э.н., доцент кафедры маркетинга и антикризисного управления Томского политехнического университета

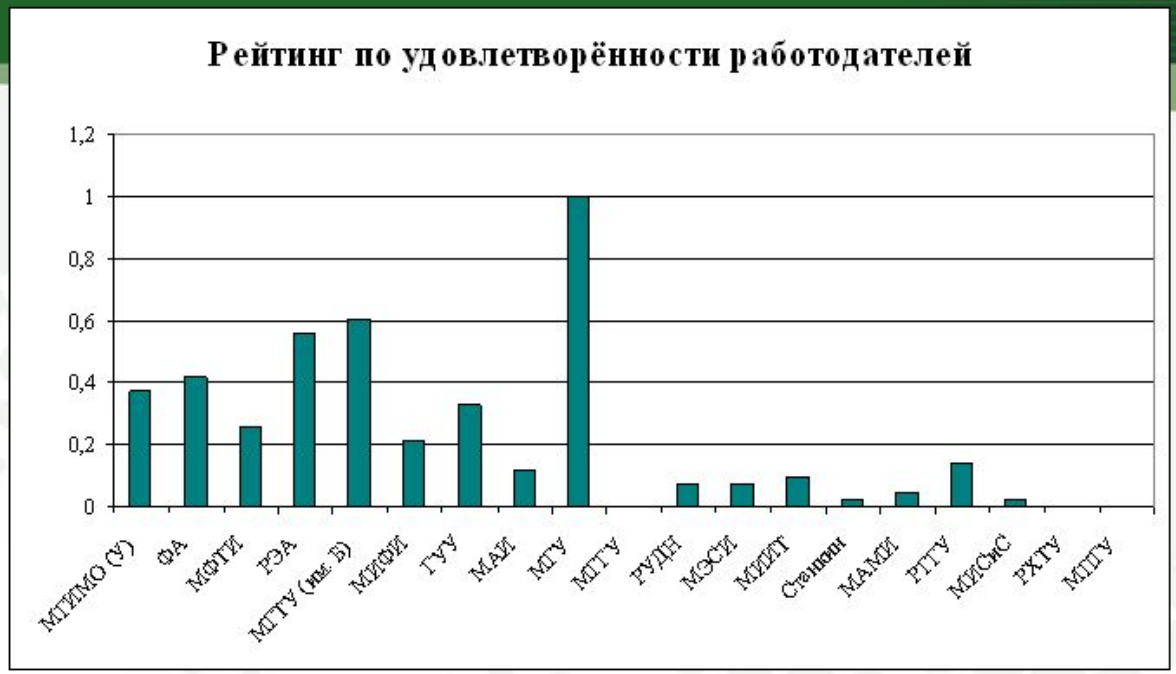
Новые государственные инициативы
Инновационная образовательная программа (ИОП)
Национальные исследовательские университеты
Федеральные университеты
57 вузов
30 млрд. руб. из бюджета в 2006–2008 гг.
14 вузов
25 млрд. руб. на 2009–2013 гг. (план)
Цель – региональное развитие
20% софинансирование
20% софинансирование
Создано 2 университета
5 будет создано в 2010–2011 гг.
Цель – новое качество образования
Цель – войти в число 500 лучших университетов мира через 10–15 лет

Конкурентный анализ –

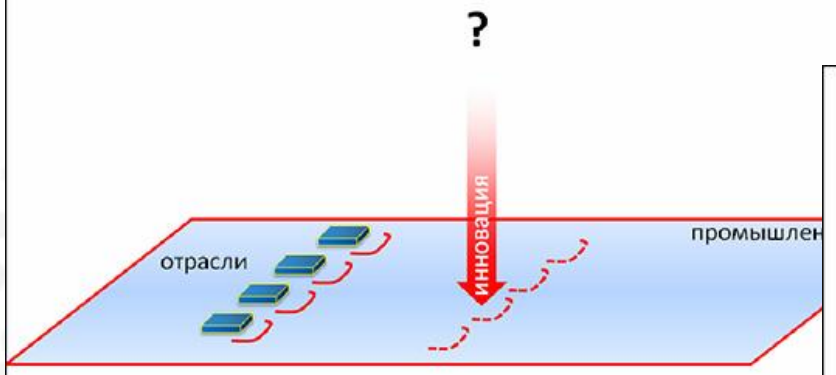
информационно-аналитическое средство для принятия управленческих решений в условиях ужесточающейся конкуренции на рынке

# Сравнительный анализ стимулирующих выплат по некоторым ведущим вузам Сибири и Урала

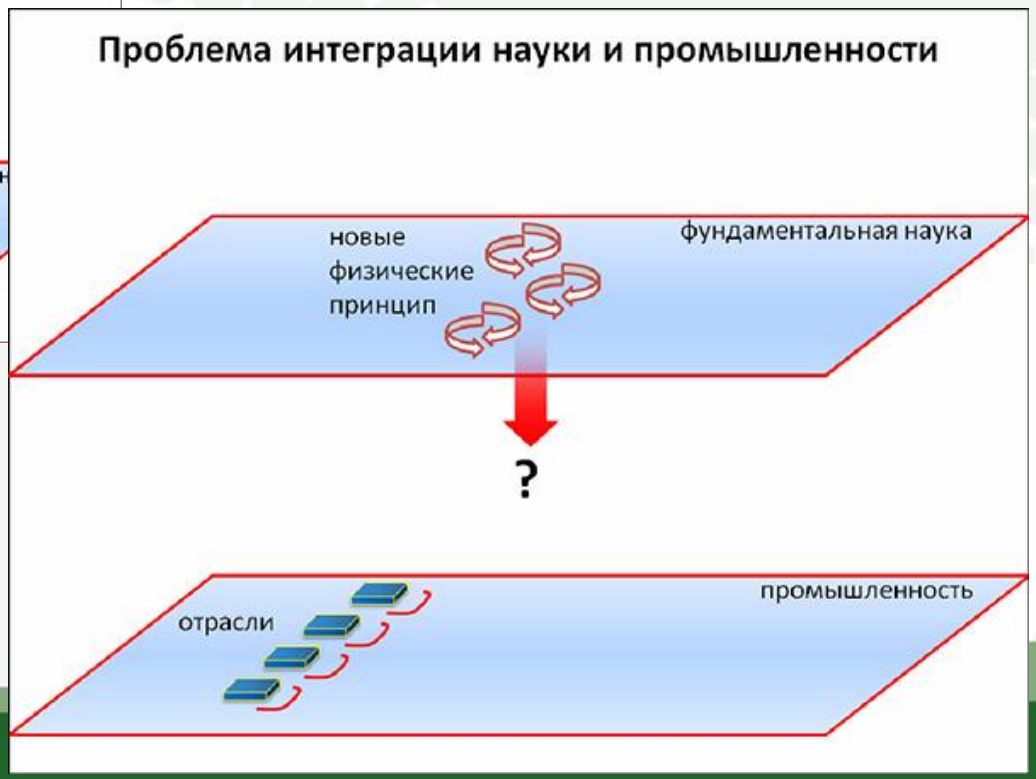
| Критерий | УГГУ | УрФУ | УГЭУ | ЧелГУ | МГТУ | ТПУ | ТГУ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Дифференциация должностных окладов ПКГ в соответствии с ученым званием ВАК РФ | Использование повышающего коэффициента (ПК) к должностному окладу ПКГ | Доцент – 10 % к окладу; профессор – 15 % к окладу | Доцент – 40 % к окладу; профессор – 60 % к окладу | Доцент – 40 % к окладу; профессор – 60 % к окладу | – | ПК к должностному окладу ПКГ. Ученое звание не учитывается. | Использование ПК двух видов: персонального и по занимаемой должности. |
| Зависимость должностного оклада ПКГ от стажа работы | ПК к ПКГ | 5-10 лет + 10%; 10-15 лет+ 15%; 15-20 лет+ 20%; > 20 лет + 25 % | – | За 10 лет стажа – отпуск сроком до одного года | Выплаты за стаж непрерывной работы ППС | – | Стаж учитывается стимулирующими выплатами |
| Интенсивность и результативность работы преподавателя | Перечислены показатели с последующей процентной арифметикой от должностного оклада | Определены Положением о системе стимулирования труда (коэффициенты и проценты к окладу) | Определены Положением о стимулирующих выплатах и Положением о премировании | Определены Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера | Нормы времени на работы, выполняемые ППС вуза (вторая половина дня) | Персональный ПК, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты, дифференцированные надбавки | Персональный ПК, ПК к окладу по занимаемой должности, стимулирующие выплаты |
| Оценка качества деятельности преподавателя | Перечислены показатели качества труда преподавателя с последующей процентной арифметикой от оклада | Определены Положением о системе стимулирования труда (коэффициенты и проценты к окладу) | Определены Положением о стимулирующих выплатах и Положением о премировании | Определены Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера | Нормы времени на работы, выполняемые ППС вуза (вторая половина дня) | Система разовых надбавок, + стимулирование использования ин. языка; ежемесячные дифференц. надбавки | Учитывается стимулирующими выплатами |
| Оценка уровня выполненных работ | Выплаты только за конечные или промежуточные итоги | Коэффициенты и проценты к окладу | Определены Положением о стимулирующих выплатах и Положением о премировании | Определены Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера | Нормы времени на работы, выполняемые ППС вуза (вторая половина дня) | Система разовых надбавок. Ежемесячные дифференцированные надбавки | Учитывается стимулирующими (премиальными) выплатами |


Рейтинг по удовлетворённости работодателей
1,2
1
0,8
0,6
0,4
0,2
0
МГИМО (У)
ФА
МФТИ
РЭА
МГТУ (им. Б)
МИФИ
ГУУ
МАИ
МГУ
МИТХТ
РУДН
МЭСИ
МИИТ
Станкин
МАМИ
РГГУ
МИСиС
РХТУ
МИПУ

## Инновационная экономика в РФ




## Проблема интеграции науки и промышленности



## Назрела необходимость интеграции профессионального образования, науки и производства:

- подготовить высококвалифицированного специалиста, отвечающего требованиям работодателя, можно только **с участием работодателя**!

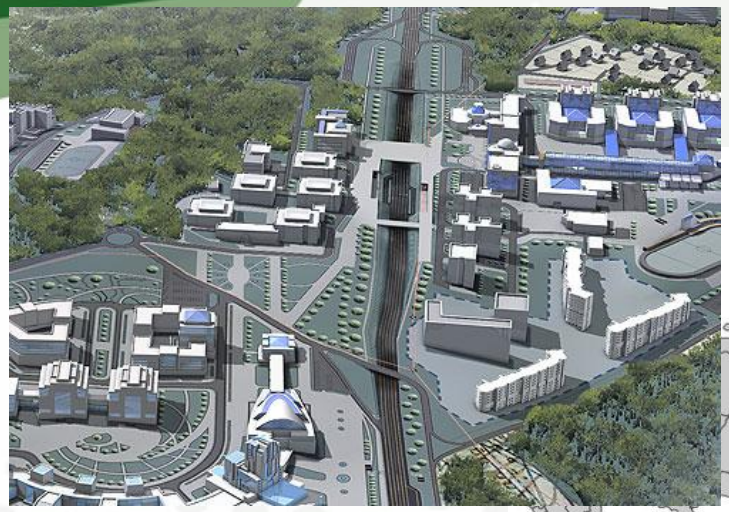
- Научные разработки только тогда востребованы, когда они ориентированы на насущные и перспективные **потребности производства**.

- Опережающая подготовка специалистов возможна только при активном участии вузовских преподавателей **в научных исследованиях**.

# Причины слабой интеграции профессионального образования, науки и производства:

1) **Уменьшение финансирования** НИОКР вузов со стороны государства;
2) **Нежелание** предприятий **сотрудничать** с вузами;
3) Резкое **повышение конкуренции** на рынке образовательных услуг.

# Красноярск, Иркутск



**СФУ -> КНЦ СО РАН**
**-> «Норильский никель»**
**-> НК «Роснефть»,**
**-> Саяно-Шушенская ГЭС**

**НИ ИГТУ -> ИНЦ СО РАН**
**-> Иркутский авиа-ционный завод**
**-> ТНК-ВР**

# Якутия

**СВФУ -> 4 НИИ республиканской академии наук**

**-> «Алроса»**

**-> золото- и угледобывающие компании**

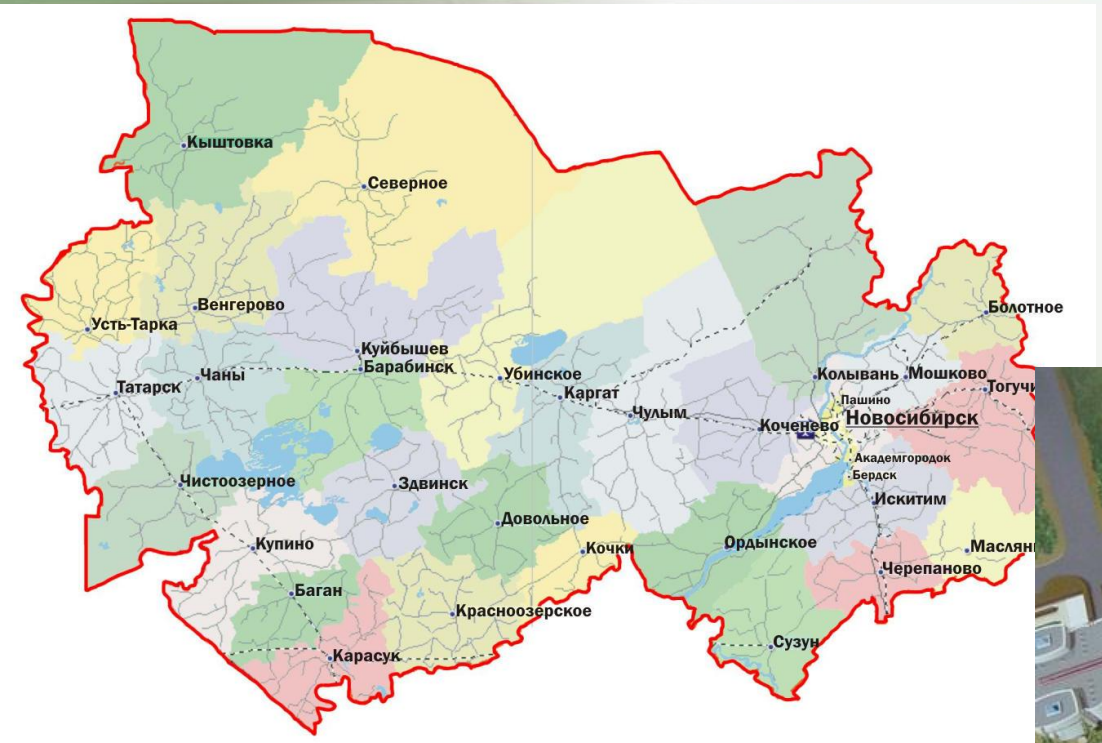
# Владивосток

**СВФУ -> ДВО РАН**

**-> вся экономика**

**Дальнего Востока**

# Новосибирск




НИ НГУ -> СО РАН

# УРАЛ

**УрФУ -> УрНЦ РАН**

**-> машиностроение**

**-> «атомные города»**

**НИ ЮУрГУ -> металлургия**

# Казань

**3 ведущих вуза:**

**-> автомобилестроение**

**-> авиастроение**

**-> нефтехимия**

# Для ТПУ:

- Томская область
- Кемеровская область
- Омская область
- Алтайский край
- Казахстан

# Поиск партнеров для ТПУ

**ТПУ?** **РГУНГ**

# Поиск партнеров для ТПУ

**ТПУ?**

**РГУНГ**

# Поиск партнеров для ТПУ

# Поиск партнеров для ТПУ

СИБУР

ТОМСКНЕФТЕХИМ

НИОСТ

SIBUR

ТПУ?

МГУ

# Поиск партнеров для ТПУ

**ТПУ?**

**?**

# Поиск партнеров для ТПУ

**ТПУ?**

**СФУ**

# Поиск партнеров для ТПУ

**ТПУ?**

**?**

# Поиск партнеров для ТПУ

ОАО НИИПП

ROSEL

Ростехнологии

**ТПУ?**

**ТУСУР**

# Поиск партнеров для ТПУ

**ТПУ?**

**?**

***Благодарю***

***за***

***внимание!***