

Е.Г. Попкова, О.С. Чечина, У.А. Позднякова, Е.Э. Головчанская

**ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ
ФОРМИРОВАНИЯ УНИВЕРСИТЕТОВ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ТИПА**

МОНОГРАФИЯ

Москва

2015

УДК 331.101.2.

ББК 65.29.

Исследование выполнено при финансовой поддержке гранта «БРФФИ – РГНФ-2015» № Г15Р-004 от 04.05.15 (РГНФ – проект №15-22-01011) «Теоретико-методологические основы маркетингового обеспечения инновационного развития интеллектуальных ресурсов Республики Беларусь и Российской Федерации в условиях экономической интеграции (на примере создания университетов предпринимательского типа)», а также при финансовой поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации – проект №2797 «Формирование системы научно-производственных кластеров в регионах России».

Рецензенты:

Бурцева Т.А., д.э.н., профессор, директор экономики и менеджмента
ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет»,
Щинова Р.А., д.э.н., доцент, профессор кафедры экономики
ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет».

Авторы: Е.Г. Попкова, О.С. Чечина, У.А. Позднякова, Е.Э. Головчанская

Инновационное развитие интеллектуальных ресурсов в условиях формирования университетов предпринимательского типа: монография / Е.Г. Попкова, О.С. Чечина, У.А. Позднякова, Е.Э. Головчанская. – Москва: Русайнс, 2015 – 196 с.

ISBN 978-5-4365-0596-1

Монография посвящена обоснованию необходимости и определению перспектив инновационного развития интеллектуальных ресурсов в условиях формирования университетов предпринимательского типа в современной России. В ней проанализирован процесс трансформации роли интеллектуальных ресурсов в условиях современной рыночной экономики, исследована эволюция подходов к развитию университетов, определена специфика формирования университетов предпринимательского типа, интеллектуальные ресурсы обозначены как фактор развития современных университетов. Авторами исследованы глобальные тенденции развития университетов: общие закономерности и национальные особенности, проанализированы закономерности и предпосылки формирования университетов предпринимательского типа в современной России, определено значение интеллектуальных ресурсов в формировании университетов предпринимательского типа в современной России. Авторами разработана модель инновационного развития интеллектуальных ресурсов в условиях формирования университетов предпринимательского типа, обозначены перспективные направления активизации инновационного развития интеллектуальных ресурсов и составлен алгоритм внедрения компетентностного подхода в процесс инновационного развития интеллектуальных ресурсов для формирования и развития университетов предпринимательского типа в России.

УДК 330.34.011
ББК (У) 65.011

ISBN 978-5-4365-0596-1

©Коллектив авторов, 2015

©ВолгГТУ, 2015

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
Глава 1	7
Теоретические основы инновационного развития интеллектуальных ресурсов в условиях формирования университетов предпринимательского типа.....	7
1.1 Трансформация роли интеллектуальных ресурсов в условиях современной рыночной экономики	7
1.2 Место интеллектуального ресурса в структуре экономических ресурсов	21
1.3 Эволюция подходов к развитию университетов. Специфика формирования университетов предпринимательского типа	33
1.4 Интеллектуальные ресурсы как фактор развития современных университетов.....	49
Глава 2	66
Современные условия инновационного развития интеллектуальных ресурсов в рамках формирования университетов предпринимательского типа	66
2.1 Глобальные тенденции развития университетов: общие закономерности и национальные особенности	66
2.2 Предпринимательский университет в инновационных формах интеграции образования, науки, бизнеса и государства: функциональные особенности, специфика	81
2.3 Закономерности и предпосылки формирования университетов предпринимательского типа в современной России.....	99
2.4 Значение интеллектуальных ресурсов в формировании университетов предпринимательского типа в современной России.....	115
Глава 3	132
Рекомендации для инновационного развития интеллектуальных ресурсов в условиях формирования университетов предпринимательского типа.....	132
3.1 Модель инновационного развития интеллектуальных ресурсов в условиях формирования университетов предпринимательского типа	132

3.2 Перспективные направления активизации инновационного развития интеллектуальных ресурсов.....	147
3.3 Алгоритм внедрения компетентностного подхода в процесс инновационного развития интеллектуальных ресурсов для формирования и развития университетов предпринимательского типа в России.....	164
Заключение.....	181
Список использованных источников	183

ВВЕДЕНИЕ

Под воздействием рыночных и глобализационных процессов в современной российской экономике происходит трансформация сферы высшего образования, связанная с усилением конкуренции университетов, повышением их самостоятельности и ужесточением требований потребителей. В связи с этим возрастает актуальность формирования университетов предпринимательского типа, адаптированных к новым условиям хозяйствования.

Целью данного исследования является обоснование необходимости и определение перспектив инновационного развития интеллектуальных ресурсов в условиях формирования университетов предпринимательского типа в современной России. Поставленная цель предполагает достижение следующих основных задач:

- исследование теоретических основ инновационного развития интеллектуальных ресурсов в условиях формирования университетов предпринимательского типа
- анализ современных условий инновационного развития интеллектуальных ресурсов в условиях формирования университетов предпринимательского типа в России.
- разработка научно-практических рекомендаций для инновационного развития интеллектуальных ресурсов в условиях формирования университетов предпринимательского типа в современной России.

Объектом исследования является процесс инновационного развития интеллектуальных ресурсов в условиях формирования университетов предпринимательского типа. Предметом исследования выступают организационно-экономические и управленческие связи и отношения, возникающие в процессе инновационного развития интеллектуальных ресурсов

в условиях формирования университетов предпринимательского типа в современной России.

ГЛАВА I

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ УНИВЕРСИТЕТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ТИПА

1.1 Трансформация роли интеллектуальных ресурсов в условиях современной рыночной экономики

Особенностью современного этапа развития мировой рыночной экономики явилось формирование экономики знаний, которое в свою очередь кардинально изменило принципы экономического развития. Отныне природные ресурсы и финансовый капитал зачастую больше не могут являться главным источником благосостояния и повышения ее конкурентоспособности, их постепенно вытесняют знания и информация, которые постепенно становятся одним из ключевых факторов развития.

Знания, информация и творческий потенциал выступают теми необходимыми ресурсами, отсутствие которые делает невозможным создание конкурентоспособного коммерчески удачного и востребованного продукта, приносящего выгоду предпринимателю. Эффективность использования знания и информации в производственном процессе, наукоемкость применяемых технологий определяют как объем, качество и рентабельность производимой продукции, но также и конкурентоспособность и самодостаточность экономики всей страны, ее место и роль в мировой экономике.

Начиная с конца 70-х гг. XX века роль интеллектуальных ресурсов возрастает все сильнее, поскольку они определяют направление развития всей мировой экономики. В современном содержании термина «интеллектуальные ресурсы» аккумулируются положения многих экономических теорий, получивших развитие во второй половине XX века: человеческого капитала, трудового потенциала, экономики знания и других концепции

Кроме того определение «интеллектуальный ресурс» можно представить как систему совокупности форм интеллектуальных ресурсов индивидуумов и организаций, формирующихся в процессе освоения и производства новейших знаний в отношении производства наукоемкой продукции с целью обеспечения устойчивого расширенного и сбалансированного воспроизводства национального богатства.

Современная экономическая система начинает интенсивно перестраивать свою структуру в направлении, позволяющем наиболее эффективно взаимодействовать с важнейшим ресурсом экономики, которым сейчас являются информационные ресурсы. Экономическая значимость производства все более проявляется не столько в наличии традиционных, сколько в результативном использовании информационных ресурсов и технологии.

При столь интенсивной информатизации общества одним из ключевых понятии стал термин «информационный ресурс», определение и толкование которого велось с того момента, когда начали говорить о переходе к информационному обществу. Этому вопросу посвящено большое количество публикаций, в которых выражены разные мнения и определения, а также точки зрения разных научных школ, занимающихся определением этого понятия.

Ежедневно на рынке программного обеспечения появляются все новые и новые компьютерные программы и приложения для гаджетов, которые облегчают создание, обработку и использование информации. Всемирная сеть Интернет является одной из глобальных и самых распространенных информационных технологии.

Интеллектуализация экономики, обусловленная инновационным вектором развития в целях устойчивого экономического роста, создала потребность в более глубоком анализе интеллектуальной составляющей индивида и общества в целом. Эти тенденции нашли отражение в многочисленных работах отечественных и зарубежных авторов в области изучения человеческого интеллекта как экономического явления. Проведенное

нами и опубликованное ранее исследование, выполненное на основе анализа многочисленных научных публикаций ученых, позволил сделать вывод, что специфика интеллектуального ресурса в системе общественного воспроизводства опирается, прежде всего, на главенствующую роль интеллекта¹. Все мирохозяйственное развитие общества, основанное на великих изобретениях и открытиях, свидетельствует о том, что способность человека к познанию является основным естественным ресурсом цивилизации, поскольку только интеллект человека способен повышать эффективность использования всех ресурсов на всех стадиях производства.

Роль и специфика интеллектуальных ресурсов в экономической системе определяются в тесной взаимозависимости и взаимосвязи с интеллектуальным капиталом, где главенствующую роль играет информация. Совокупность информационных ресурсов, воплощенных в интеллектуальных способностях человека, составляет основу инноваций и научно-технических разработок (патенты, изобретения и т.д.), которые в свою очередь являются формами материализации интеллектуального капитала. В этой связи возникает необходимость в постоянном задействовании информационного ресурса и дальнейшем его воспроизводстве.

Необходимо отметить, что воспроизводство информации возможно лишь при условии ее эффективной обработки интеллектом человека. Эффективность обработки может достигаться посредством особенностей интеллекта и только путем интеллектуальной активности в процессе интеллектуальной трудовой деятельности человека. Информация воспринимается человеком, обрабатывается и в процессе интеллектуальной деятельности воспроизводится в виде знаний и с существенным научным подкреплением воплощается в патентах, ноу-хау, инновациях и т.д.

Потребление информационных ресурсов при помощи интеллектуальной деятельности и активности, приводит к обновлению имеющихся знаний и

¹ Головчанская Е.Э ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ РЕСУРС: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН ЭКОНОМИЧЕСКОГО КОНСТРУКТА // Фундаментальные исследования. 2015. № 2-2. С. 347-351.

развитию интеллектуальных способностей. Информационный ресурс наращивается, а в дальнейшем он в совокупности с интеллектуальным капиталом составляют интеллектуальный потенциал личности (компании и общества в целом).

Интеллектуальный потенциал является совокупностью новейших знаний, интеллектуальных способностей и опыта интеллектуальной деятельности человека, которые могут быть полностью или частично вовлечены в процесс производства инноваций. Интеллектуальный потенциал отдельных людей в частности и социума в целом определяют место и роль, занимаемые государством в мировом экономическом сообществе. Частью интеллектуального потенциала, мобилизованного для производства наукоемкой продукции, является интеллектуальный ресурс.

Интеллектуальный ресурс является основой воспроизводства интеллектуального капитала и напрямую взаимосвязан с воспроизводством патентов, ноу-хау, инноваций через производство, обмен, потребление и распределение. Одним из условий трансформации интеллектуальных ресурсов в интеллектуальный капитал является наличие уникальных интеллектуальных свойств (уникальная рабочая сила), которые являются привлекательными для работодателя и имеют для него потребительскую стоимость. Эта стоимость, по сути, и есть основа человеческого капитала. В процессе трудовых отношений уникальные интеллектуальные свойства человека становятся интеллектуальным ресурсом, а также фактором производства.

Во время трудовой деятельности при использовании интеллектуального потенциала интеллектуальный ресурс материализуется в патентах, лицензиях, инновациях и через реализацию капитализируется, создавая устойчивый прибавочный продукт. Основываясь на информационных ресурсах интеллектуальные способности человека развиваются и капитализируются и затем, уже в виде интеллектуального ресурса снова вовлекаются в воспроизводственный процесс.

На уровне личности воспроизводство интеллектуальных ресурсов включает в себя формирование уникальной рабочей силы в условиях естественного воспроизводства населения, развитие уникальных трудовых способностей в процессе получения высшего образования и профессиональной подготовки с обязательной научной основой, а также их восстановление и совершенствование.

Затем уникальная рабочая сила распределяется по отраслям экономики, в соответствии с региональными и внутриорганизационными особенностями и потребностями рынка труда. В процессе внутренних и внешних коммуникаций происходит обмен профессиональными навыками. В процессе трудовых отношений уникальная рабочая сила воплощается в интеллектуальный ресурс и через непосредственную трудовую деятельность – используется.

Структура интеллектуального ресурса определяется психической организацией структуры личности. Важнейшим условием развития интеллектуальных ресурсов является инвестирование, вследствие которого инвестируемый капитал преобразуется в инвестиционные затраты, которые в конечном итоге определяют прирост капитальной стоимости в виде дополнительного дохода и социального эффекта.

Структура интеллектуального ресурса включает в себя следующие виды ресурсов. Во-первых, физический ресурс, выраженный как способность человека к трудовой деятельности, основанный на физических возможностях тела, в том числе и сенсорные способности (зрение, слух, обоняние, вкус, осязание, включая интуицию)². Физический ресурс является одним из основных ресурсов, уровень которого предопределяет возможность человека трудиться и в связи с этим является фундаментом для развития других форм интеллектуальных ресурсов.

Во-вторых, ментальный ресурс, представляющий способность мыслить, анализировать данные, фокусировать внимание на сути вопроса, решать задачи

² Головчанская Е.Э.ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ РЕСУРС В СИСТЕМЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ВОСПРОИЗВОДСТВА: СУЩНОСТЬ, РОЛЬ, СТРУКТУРА//Фундаментальные исследования. 2015. № 5-2. С. 400-404.

и делать выводы. Формируется в результате переработки информации, полученной посредством всех видов обучения, деятельности человека и взаимодействия с окружающей средой. Уровень ментального ресурса с учетом специализации, образования и опыта определяет компетентность работника и обеспечивает его место в воспроизводственной структуре различных отраслей экономики – чем выше уровень ментального интеллектуального ресурса, тем более эффективна деятельность и тем выше уровень дохода.

В-третьих, эмоциональный ресурс, определяющий разумное поведение личности в эмоциональной области, осознание, анализ и контроль своих эмоций. В условиях высокой динамичности производства и высоких рисков стрессоустойчивость, оптимизм, уверенность в себе, способность к лидерству зачастую представляют собой большую ценность, нежели опыт работника и уровень его образования. Экономическая специфика заключается в экономии издержек за счет эффективной самоорганизации, направленной на решение рабочих задач.

В-четвертых, социальный ресурс личности как способность адаптироваться, выстраивать эффективное взаимодействие с окружающими, который представляет собой умение устанавливать контакты и строить отношения с коллегами исходя из понимания позиций других работников и участливого к ним отношения. Эффективность деятельности достигается путем экономии издержек на координацию совместной деятельности. Здесь формальные правила и бюрократические стандарты заменяются на неформальные нормы, основанные на традициях, культуре, образовании и доверии между работниками.

Общеизвестно, что человеческая деятельность наиболее плодотворна, если она приносит эмоциональное удовлетворение и человек полностью вовлекается в рабочий процесс. Это возможно лишь тогда, когда он заинтересован в трудовом процессе, который позволяют проявить свои способности и максимально удовлетворить свои духовные потребности. Духовность (духовный ресурс), как пятый компонент структуры

интеллектуальных ресурсов, является нематериальной составляющей трудовой деятельности работника и предполагает понимание смысла жизни, осознание своих целей и соизмерение их с целями и миссией компании. Это поведение в рабочей обстановке с учетом житейской мудрости и сопереживания.

В качестве шестого элемента структуры интеллектуального ресурса, его наивысшей формы, формируется глубинный интеллектуальный ресурс, базирующийся на совокупности физического, ментального, эмоционального, социального и духовного ресурсов. Глубинный интеллектуальный ресурс предопределяет способность работника к изменениям. Деятельность в условиях экономических кризисов, повышенных рисков, ускоряющегося научно-технического прогресса, стремительного движения информационных потоков предполагает необходимость изменения собственного поведения.

Одной из важнейших проблем человеческой природы является сопротивление изменениям, которое происходит по многим причинам, среди которых: страх перед неопределенностью, страх потери финансовой стабильности, возникновение дополнительных рабочих задач, угроза межличностным отношениям, статусу, квалификации, несоответствие компетентности и т.д.

Более того, зачастую интересы организации не совпадают с интересами работника. Именно поэтому необходимо развивать способность изменения себя, которая независимо от обстоятельств будет без сопротивлений адаптировать поведение под меняющиеся условия. Развитие глубинного интеллектуального ресурса способствует усилению командной работы в целях создания инноваций, поскольку снижается жесткость собственной позиции работника на уровне эмоционального ресурса.

Усиливается способность к оперативному восприятию и обработке информации (ментальный ресурс), что приводит к формированию новейших знаний. Снижение потребности в отстаивании и защите собственной позиции способствует развитию гибкости, адаптивности в понимании собеседника и приводит к эффективному сотрудничеству (социальный ресурс) с коллегами.

Осознание работником своих потребностей, своего места и роли в организации в процессе эффективной командной работы приводит к уменьшению тревоги, что полностью вовлекает работника в решение рабочих задач (духовный ресурс). Таким образом, формируется глубинный интеллектуальный ресурс³.

Ниже мы приводим структуру интеллектуальных ресурсов, ключевую характеристику ее форм, а также выгоды организации при условии их эффективного функционирования и развития (табл. 1.1).

Таблица 1.1 – Характеристика структуры интеллектуальных ресурсов

Формы интеллектуальных ресурсов	Ключевая способность	Способы развития	Экономическая эффективность
физический ресурс	способность к движению, сенсорные способности	здоровый образ жизни	снижение затрат на оплату расходов по болезни, расходов на санаторное лечение.
ментальный ресурс	способность мыслить системно и «метасистемно»	образование, опыт, интуиция	увеличение производительности труда
эмоциональный ресурс	способность к самоуправлению, управлению отношениями	анализ своих чувств, потребностей, определение сильных и слабых сторон своей личности, понимание себя и характеризовать себя.	экономия издержек за счет эффективной самоорганизации
социальный ресурс	способность к адаптации взаимодействию	общение, групповые игры, обсуждения проектов, ролевые игры	экономия издержек на координацию совместной деятельности
духовный ресурс	способность к всевключению (вдохновению)	медитация, самовнушение, самогипноз	повышение производительности за счет полного вовлечения в рабочий процесс
глубинный	способность изменяться	совокупность всех способов развития	снижение затрат на сопротивление изменениям

Источник: составлено авторами.

Таким образом, интеллектуальный ресурс мы определяем, как совокупность форм интеллектуальных ресурсов индивидуумов и организаций,

³ Головчанская Е.Э ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ РЕСУРС В СИСТЕМЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ВОСПРОИЗВОДСТВА: СУЩНОСТЬ, РОЛЬ, СТРУКТУРА//Фундаментальные исследования. 2015. № 5-2. С. 400-404

формирующихся в процессе освоения и производства новейших знаний в отношении производства наукоемкой продукции с целью обеспечения устойчиво расширенного и сбалансированного воспроизводства национального богатства.

Основа воспроизводства интеллектуального ресурса на уровне личности, организации и общества в целом – это новейшая информация и уникальные свойства личности, которые посредством осознания (производство информационных ресурсов) производят новейшую информацию. Уникальные свойства личности определяются высоким уровнем развития всех форм интеллектуального ресурса. Системообразующим элементом воспроизводства интеллектуального ресурса является наука.

Структура интеллектуального ресурса, включающая такие формы, как физический ресурс, ментальный ресурс, эмоциональный ресурс, социальный ресурс, духовный ресурс, глубинный ресурс, определяется, прежде всего, психической организацией структуры личности. Интеллектуальная трудовая деятельность приобретает системный характер, поскольку включает такие этапы, как потребление (приобретение), обработка (преобразование), сохранение, производство (применение).

В условиях современной рыночной экономики управление интеллектуальными ресурсами становится фактором инновационного развития отраслевых экономических систем.

Функция создания богатства интеллектуальных ресурсов была признана задолго до знаковых произведений таких ученых, как Д. Белл, Майкл Порат, Э. Тоффлер и Т. Стониер. Уже в 1836 г. Н. Сениор писал: «Интеллектуальные ресурсы намного превышают весь материальный капитал, не только по важности, но по своей продуктивности»⁴. Интеллектуальные ресурсы включают в себя широкий спектр идей и представлений о нематериальных составляющих организационных активов.

⁴ N. Senior, An Outline of the Science of Political Economy, Longmans, London 1836 in: P. Quintas, P. Lefrere, G. Jones, Knowledge Management: a Strategic Agenda, Long Range Planning, Vol. 30, No.3, p. 386.

Интеллектуальные ресурсы могут рассматриваться с точки зрения экономической и управленческой концепции. В рамках экономической концепции под ними понимается актив (ресурс) предприятия и источник затрат, необходимых для производства продукции или оказания услуг. В рамках управленческой концепции интеллектуальные ресурсы рассматриваются в качестве объекта менеджмента, обладающего уникальными личностными и профессиональными характеристиками.

Принимая во внимание, что источником интеллектуальных ресурсов является человек, они охватывают не только знания и умения сотрудников предприятия, но и сложную структуру их отношений в рамках выполнения функций в организации и особенности в качестве объекта управления, в первую очередь индивидуальные мотивы и воспринимаемые стимулы. А. Лонкуист и П. Метаннен в своем обзоре определили следующие основные характеристики интеллектуальных ресурсов⁵:

1. интеллектуальные ресурсы «невидимы» – они относятся к числу нематериальных активов предприятия;
2. интеллектуальные ресурсы тесно связаны со знаниями и опытом сотрудников предприятия, а также клиентов и технологий;
3. интеллектуальные ресурсы предлагают лучшие возможности для организации, позволяющие ей преуспеть в будущем.

Экономические характеристики интеллектуальных ресурсов включают следующее⁶:

1. интеллектуальные ресурсы могут представлять значительный элемент риска для покупателей и продавцов знаний и инновационных технологий, однако это не снижает целесообразность его развития, так как потенциальная выгода от внедрения инноваций превышает возможные потери;

⁵ A. Lonquist, P. Mettanen, Criteria for sound intellectual capital statements. Institute of Industrial Management, Tampere University of Technology, Finland.

⁶ Amidon D. M., The Innovation Super Highway: Harnessing Intellectual Capital for Collaborative Advantage, Butterworth-Heinemann 2002.

2. интеллектуальные ресурсы скорее относятся к пассивам, чем к активам предприятия, поскольку они заимствованы у людей – сотрудников и клиентов;

3. большая часть интеллектуальных ресурсов не принадлежит или не поддается контролю организацией, к примеру, знания работников;

4. границы интеллектуальных ресурсов трудно определить, что создает риск неэффективного управления;

5. интеллектуальные ресурсы возникают из множества событий и инвестиций в течение длительного промежутка времени. Причинно-следственная связь создания и приращения интеллектуальных ресурсов является чрезвычайно сложной, и ее трудно проследить;

6. интеллектуальные ресурсы нельзя измерить с помощью финансовых показателей и отразить в финансовой отчетности (балансе) предприятия;

7. в структуре интеллектуальных ресурсов важную роль играют психологические характеристики, в том числе опасения о том, что сотрудники могут быть заменены другими работниками или техникой, что обуславливает повышенную сложность управления интеллектуальными ресурсами.

Чтобы определить необходимость управления интеллектуальными ресурсами для обеспечения инновационного развития отраслевых экономических систем (на примере высшего образования) используем метод «от обратного». Предположим, что интеллектуальные ресурсы университета самостоятельно достигает высокого уровня качества, и не требует какого-либо вмешательства. Реальность фальсифицирует это утверждение. Современные университеты медленно вводят новшества. Поэтому без управления интеллектуальными ресурсами отраслевые экономические системы, в том числе система высшего образования, не склонны внедрять инновации.

Управление интеллектуальными ресурсами отраслевой экономической системы (на примере высшего образования) необходимо по следующим причинам. Во-первых, это необходимо для обеспечения прозрачности

деятельности предпринимательских структур для их полноценного контроля со стороны заинтересованных сторон, в первую очередь – потребителей, инвесторов и кредиторов, общества и государства.

В экономике, основанной на знаниях, общество требует постоянного и всеобъемлющего доступа к информации о том, на что выделяются и как используются средства государственного бюджета. Поэтому университеты, получающие государственное финансирование, должны предоставлять такую отчетность государству и обществу. А частные университеты – своим инвесторам и кредиторам.

Во-вторых, пресс-позиционирование университетов предполагает наличие возможности их сравнения и выбора наилучшего образовательного учреждения студентами и работодателями. Предоставление передовых знаний и опыта является важнейшим критерием при осуществлении такого выбора. Поэтому современные университеты должны приобретать и применять новые методы обучения. Передача передового опыта может быть увеличена, если университеты эффективно управляют своими интеллектуальными ресурсами.

В-третьих, укрепление связей между университетами и реальным бизнесом невозможно без установления общего языка. Этот «общий язык» позволит ученым и бизнес-практикам развивать взаимовыгодные отношения. Без успешного управления интеллектуальными ресурсами университета его сотрудники не будут сотрудничать с предприятиями и обмениваться с ними накопленными знаниями и опытом.

В-четвертых, в условиях высокой, а зачастую глобальной конкуренции на современных рынках для выживания и укрепления рыночных позиций предприятия должны стремиться к максимальной эффективности. В системе высшего образования также сформирована высоко конкурентная рыночная среда, поэтому современные университеты представляют собой предпринимательские структуры, и их выживание на рынке напрямую зависит от успешности управления активами, основным из которых являются интеллектуальные ресурсы.

Инновационное развитие отраслевой экономической системы предполагает ее модернизацию и использование передовых технологий в процессе производства, управления и маркетинговой деятельности. Интеллектуальные ресурсы являются неотъемлемым компонентом всех этапов инновационного развития отраслевой экономической системы (табл. 1.2).

Таблица 1.2 – Роль управления интеллектуальными ресурсами на разных этапах процесса инновационного развития отраслевой экономической системы

Этап	Описание этапа	Роль интеллектуальных ресурсов на данном этапе	Роль управления интеллектуальными ресурсами на данном этапе
Создание инноваций	проведение научных исследований и разработка инновационных идей и технологий	источник инновационных идей и их превращения в новые знания и технологии	стимулирование инновационной активности интеллектуальных ресурсов
Трансляция инноваций	распространение нового знания по отраслевой экономической системе	носитель нового знания и информации и его транслятор	создание благоприятных условий для обмена знаниями и информацией
Внедрение инноваций	использование передовой технологии в деятельности предприятия	производитель инновационного продукта, создатель и наладчик оборудования и технологии	обеспечение возможности и контроль эффективности практической реализации новых знаний и технологий
Распространение инновационного продукта	маркетинг и сбыт инновационного продукта	распространитель инновационной продукции	стимулирование роста объема продаж

Источник: составлено авторами.

Как видно из табл. 1.2, интеллектуальные ресурсы и процесс управления ими играет важную роль на всех этапах инновационного развития отраслевой экономической системы. Так, на этапе создания инноваций осуществляется проведение научных исследований и разработка инновационных идей и технологий. При этом интеллектуальные ресурсы выступают в качестве источника инновационных идей и их превращения в новые знания и

технологии. Роль управления интеллектуальными ресурсами заключается в стимулировании их инновационной активности.

На этапе трансляции инноваций происходит распространение нового знания по отраслевой экономической системе. Интеллектуальные ресурсы при этом являются носителем нового знания и информации и его транслятором. В процессе управления интеллектуальными ресурсами создаются благоприятные условия для обмена знаниями и информацией.

На этапе внедрения инноваций происходит использование передовой технологии в деятельности предприятия. Интеллектуальные ресурсы здесь играют роль производителя инновационного продукта, создателя и наладчика оборудования и технологии. В процессе управления интеллектуальными ресурсами происходит обеспечение возможности и контроль эффективности практической реализации новых знаний и технологий.

На этапе распространения инновационного продукта осуществляется его маркетинг и сбыт. Интеллектуальные ресурсы являются распространителями инновационной продукции. В процессе управления ими осуществляется стимулирование роста объема продаж.

Основными способами управления интеллектуальными ресурсами являются традиционные для менеджмента инструменты: мотивация и стимулирование, построение организационной структуры и организационной культуры, формирование стиля управления, организация и контроль. Следовательно, управление интеллектуальными ресурсами является важным фактором инновационного развития отраслевых экономических систем в целом и системы высшего образования в частности.

Таким образом, можно сделать вывод, что основанная на знаниях деятельность является доминирующей экономической активностью в экономике, основанной на знаниях. Несмотря на демографический подъем с начала 2000-х гг., в России постепенно складывается ситуация, при которой экономически активное население составляет около 30-40% населения. Поэтому для экономического роста и развития современной России

необходимо значительное увеличение производительности интеллектуальных ресурсов.

Выходя на мировой рынок, у России нет иного выбора, кроме как усилить свои интеллектуальные ресурсы для того, чтобы выдержать конкуренцию со стороны азиатских стран. Очевидно, что не существует универсальных решений для повышения эффективности системы высшего образования. Тем не менее, университеты должны принять подходы к управлению и методы, разработанные в бизнес-секторе экономики.

Управление интеллектуальными ресурсами следует рассматривать в качестве платформы для развития нематериальных активов современного университета. Для инновационного развития отраслевой экономической системы необходимы компетентные менеджеры, способные к созданию, приобретению и применению интеллектуальных ресурсов, принятию обоснованных решений, которые могут мобилизовать изменения в деловой сфере.

Система высшего образования уже давно относится к сфере бизнеса. Поэтому современные университеты, также как и другие предпринимательские структуры, должны управлять своими интеллектуальными ресурсами для обеспечения инновационного развития и конкурентоспособности.

1.2 Место интеллектуального ресурса в структуре экономических ресурсов

Как известно с экономической точки зрения понятие «ресурсы» определяется с позиций возможностей имеющиеся у общества для создания благ и услуг в целях удовлетворения потребностей людей. Это те средства, которые способствуют экономической деятельности и могут быть использованы для производства товаров и услуг. Часть экономических ресурсов, необходимых для производства благ, определяются как производственные ресурсы.

Экономические ресурсы неоднородны и различаются по происхождению (природные и экономические), содержанию (материальные и нематериальные), составу (однородные и неоднородные), отношению к производству (функционирующие и потенциальные), характеру использования (производственные и непроизводственные). Исследуя классификацию экономических ресурсов нельзя не отметить отсутствие единообразия в научной среде.

Исторически экономическая наука придерживалась факториального подхода к процессу производства, о чем свидетельствуют работы представителей марксистского и маржиналистского направлений.

Марксистская теория выделяет две группы факторов: личный фактор (рабочая сила, которая создает прибавочную стоимость) и вещественный фактор (средства производства). Согласно маржиналистской теории факторы производства делятся на четыре группы: земля, труд, капитал, предпринимательская деятельность.

Ресурсный подход стал формироваться в науке к 1960 - 1980 гг. Так, исследователи А.А. Бугуцкий, Е.И. Якуба, В.А. Тяпкин, С.С. Сергеев, Н.И. Ерин, А.И. Здоровцев, А.Э. Юзефович в качестве производственных ресурсов выделяют: земельные, материальные, финансовые и трудовые. М. Бронштейн, О. Крастинь, А.А. Калныньш, Б.И. Пошкус, классифицируют производственные ресурсы на: объективные (материальные) и субъективные (организационные).

Согласно Макконнеллу К. и Брю С. для производства благ и услуг необходимы людские (труд и способности людей) и материальные (земля и капитал)⁷ ресурсы. Экономические ресурсы также делят на природные (естественные вещества, которые возможно использовать в производстве), трудовые (трудоспособное население), материальные (средства производства, созданные человеком) и финансовые ресурсы (денежные средства). Еще она

⁷ Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: пер. с англ. В 2 т. - М.: Республика; т. 1. - 1992. - 339 с.; т. 2. - 1992. - 400 с.

классификация делит ресурсы на финансовые (денежные средства, ценные бумаги, дебиторская задолженность и т.д.) и производственные (предметы труда, средства труда, трудовые ресурсы) ресурсы. Не смотря на многообразие классификаций структуры экономических ресурсов для производства материальных благ необходимо взаимодействие основных составляющих: средств труда, предметов труда и рабочей силы, которые по своей сути ограничены и редки⁸. В процессе своего использования в производстве благ и услуг экономические ресурсы вступают в органическое единство друг и с другом, что определяет их взаимозависимость.

Важно заметить, что в настоящее время для описания современных экономических процессов встречаются оба понятия: «экономический ресурс» и «фактор производства». Ряд исследователей отождествляют эти понятия и используют их как синонимы. Другие исследователи считают, что в процессе производства «экономические ресурсы» принимают форму факторов производства и, следовательно, могут быть измерены. Т.е. наличие обязательной связи с производством и измеримость – это отличительные особенности экономических ресурсов.

В зависимости от этапов и приоритетов развития экономики происходили трансформация состава и смещение акцентов значимости ресурсов. Так, в доиндустриальной экономике основу производства благ и услуг составляли природные и трудовые ресурсы, в индустриальной – материальные и финансовые, в постиндустриальном обществе в качестве важнейших выступают – интеллектуальные и информационные ресурсы.

Так Р. Нуреев, А.Д. в состав экономических ресурсов (или факторы производства) помимо земли, труда, капитала (в том числе его организация) и предпринимательской способности включили информацию. М.С. Тарасевич, В.Д. Камаева, А.И. Добрынин, В.А. Семенов и др. выделяют и определяют предпринимательскую деятельность как особый вид человеческого капитала в

⁸ Ильина И.В., Сидоренко О.В. Понятие и классификация ресурсов процесса производства. // Экономический анализ: теория и практика, 2008, №18

качестве отдельного фактора. Выделяют также знания как конкретные научно-технические разработки.

Трудовые (труд), природные (земля) и капитальные ресурсы участвуют во всех типах производственных процессов и, поэтому они являются базовыми.

Капитальные ресурсы – это весь накопленный запас средств, предназначенный для производства благ. Содержание капитальных ресурсов до сих пор является предметом спора многих ученых. Ряд исследователей (М.К. Бункина, В.А. Семенов, Т.В. Юрьева) считают, что капитал состоит из реального (факторы производства) капитала (материальные ресурсы) и денежного капитала (финансовые ресурсы). Другая точка зрения (К. Макконнелл и С. Брю) отождествляет капитал только с реальным капиталом (машины, оборудование, инструменты).

Тем не менее, материальные и финансовые ресурсы в составе понятия «капитал» или вне его участвуют в процессе производства. Материальные ресурсы – это предметы труда, используемые в производстве, включающие сырье, материалы, комплектующие изделия, полуфабрикаты, готовая продукция. Классифицируются по происхождению (металлургия, деревообработка, химическая промышленность и т.д.), по назначению в производственном процессе (полуфабрикаты, комплектующие изделия, готовая продукция).

Что касается финансовых ресурсов, то здесь нет единой точки зрения экономистов по трактовке и сути данного понятия. Г.Б. Поляк, В.Г. Белолипецкий определяют финансовые ресурсы как денежные средства, находящиеся в распоряжении предприятия, предназначенные для выполнения финансовых обязательств и осуществления затрат по обеспечению расширенного воспроизводства. С точки зрения С.И. Лушина, В.А. Слепова финансовые ресурсы - это накопленные (или текущие) доходы, оставшиеся после покрытия обычных повседневных расходов⁹.

⁹ Финансы / Под ред. С.И. Лушина, В.А. Слепова - М.: Изд-во "Экономист", 2003. 682 с. С.82

И.П. Мерзляков, Г.Т. Овчаренко считают, что это часть денежного оборота, связанная с потребностями расширенного производства, т.е. средства, которые могут быть затрачены на расширение производства.

Мы согласны с экономистами, которые включают в понятие «финансовые ресурсы предприятий» денежные доходы, накопления и поступления (привлеченные и заемные средства), предназначенные для выполнения финансовых обязательств, связанных с расширением производства, а также финансирования текущих затрат, затрат на социальные нужды и других общественных затрат.

Природные ресурсы являются естественной экономической базой страны и с учетом уровня развития производительных сил задействуются в качестве средств производства и предметов потребления. Природные ресурсы включают в себя землю (часть земельного фонда страны, которая пригодна для хозяйственного использования), воду (все пригодные для хозяйственного использования запасы поверхностных и подземных вод), лес ((источник получения материальных ресурсов (древесины, пищевых, лекарственных и технических, продукции охотничьего промысла), основа для развития лесного хозяйства, целлюлозно-бумажной и деревообрабатывающей промышленности, отдыха и туризма, других отраслей народного хозяйства), минерально-сырьевые ресурсы (природные вещества минерального происхождения, используемые для получения энергии, сырья и материалов), а также воздух и все прочие блага, которые природа предоставляет для пользования человеком¹⁰.

Труд как ресурс представлен, прежде всего, трудовыми ресурсами. Трудовые ресурсы характеризуются частью населения, готовой в силу своего возраста, здоровья, своих способностей, уровня развития, квалификации участвовать в процессе воспроизводства благ и услуг. Это население трудоспособного возраста, а также старше или младше трудоспособного возраста, участвующие в экономике, за исключением инвалидов 1 и 2 группы и

¹⁰ Национальная экономика Беларуси: учебник / В.Н. Шимов [и др.]; под ред. В.Н. Шимова. - 4-е изд. Минск: БГЭУ, 2012. - 651 с. С.105

лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях. В соответствии с международной классификацией выделяют экономически активное население – граждане, занятые в экономике, работающие на предприятиях и в организациях всех форм собственности и безработные, зарегистрированные в службе занятости. Характеризуется показателем «уровень экономической активности». Также классификация включает экономически неактивное население – это лица, не считающиеся занятыми или безработными в хозяйстве страны. Та часть населения, которая не всходит в состав рабочей силы: дети младшего возраста, учащиеся, студенты, слушатели, пенсионеры, занятые домашним хозяйством, уходом за детьми, лица, которым нет необходимости работать.

Трудовые ресурсы участвуют в процессе производства путем трудовой деятельности, т.е. целесообразной деятельности, в которой люди с помощью созданных ими средств по определенной технологии приспособливают предметы природы для удовлетворения своих потребностей¹¹.

Труд несет в себе двойное содержание: это деятельность работника в целях создания необходимых обществу благ и услуг; а также возможность раскрытия человеком собственного потенциала физической и духовной энергии в процессе производства экономических благ (или дохода), необходимых для удовлетворения потребностей. Трудовая деятельность, с точки зрения содержания, может основываться как на физических способностях, так и на интеллектуальных способностях работника и отличается уровнем квалификации. Качество трудовых ресурсов (уровень квалификации) определяет качество производимых ими благ.

Как производную от трудовых ресурсов современная экономика выделяет предпринимательские способности. Данный ресурс возник в ответ на проблему различий в экономических результатах предприятий с относительно одинаковыми ресурсными базами. Ученые выявили, что в рыночной экономике имеет место особого рода деятельность, которую осуществляет

¹¹ Ильина И.В., Сидоренко О.В. Понятие и классификация ресурсов процесса производства. // Экономический анализ: теория и практика, 2008, №18

предприниматель, т.е. человек, организующий, планирующий хозяйственную деятельность, принимающий решения, обладающий творческой способностью и инициативой. М.С. Тарасевич, В.Д. Камаева, В.А. Семенов, А.И. Добрынин и другие определяют предпринимательскую деятельность как особый вид человеческого капитала. Предпринимательский ресурс определяет мобильность, гибкость организации, способность к новым формам бизнеса и инновациям, а также принятие риска и ответственности за результат. Несмотря на то, что предпринимательский ресурс основывается, на специфике личностных характеристик его экономическая природа неразрывно связана с рыночным хозяйством и является его продуктом. И посредством инициативы, новаторства, мобильности, ответственности проявляется в стремлении извлечь дополнительную прибыль в процессе воспроизводства.

Как мы указывали выше, современные экономисты в условиях информатизации общества в качестве ресурса выделяют информацию. Информационный ресурс – это отдельные документы и массивы документов, формирующиеся через процессы сбора, накопления, продуцирования, обработки, хранения, передачи и использования информации в информационных системах (библиотеках, архивах, фондах, банках данных, других информационных системах). Барышева Г.А. подчеркивает, что в отличие от других видов ресурсов информация неисчерпаема, безгранична в пространстве и может использоваться неограниченным кругом лиц¹².

Однако, в качестве экономического ресурса информация, предназначенная для обмена, имеется в ограниченном количестве, при этом на нее предъявляется платежеспособный спрос. Экономическая ценность информации обусловлена ее структурированностью, благодаря которой возникает дополнительная свобода в выборе альтернатив и возможность удовлетворения потребностей личности, организации, общества в сведениях¹³.

¹² Барышева Галина Анзельмовна. Интеллектуальный ресурс и вовлечение продукта науки в рыночный оборот : Дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.01 : Томск, 2002 386 с.С.57

¹³ Ю.Ф. Симионов. Информационные технологии в экономике. Под редакцией д.э.н., профессора Ю.Ф. Симионова. Серия «Высшее образование». Ростов н/Д: «Феникс», - 352 с.,

Результат информационной деятельности – информационный продукт. Информационные ресурсы являются объектами отношений физических, юридических лиц, государства, составляют информационные ресурсы страны и защищаются законом наряду с другими ресурсами. Информационные ресурсы могут классифицироваться по разным признакам. С точки зрения назначения: конъюнктурная, коммерческая, финансовая, внешнеэкономическая, научно-техническая, статистическая, правовая, справочно-энциклопедическая, массовая и т.д. В зависимости от фаз существования: ассимилированная информация (в сознании человека), документированная информация (зафиксирована в носителе), передаваемая информация (на момент передачи). По признаку времени: перспективная информация и ретроспективная информация, периодическая и непериодическая. По отношению к системе: входная, внутренняя, выходная. Документирование информации является обязательным условием включения информации в информационные ресурсы.

Современные инновационные процессы, охватывающие все сферы хозяйственной деятельности, формируют новый тип экономики – «экономику знаний», в которой знания являются важнейшим экономическим ресурсом и источником роста компании и страны в целом. Б.З.Мильнер утверждает, что производство, распределение и использование знаний составляют основу «экономики знаний», где информационные технологии выступают в качестве ее инфраструктуры¹⁴.

В условиях, когда новейшие научные знания являются основой научно-технического прогресса происходит экономия затрат на общественный труд и повышение производительности, что обуславливает выделение «знания» в отдельный фактор производства.

По своей сути «знания» и «информация» достаточно близкие понятия. И ряд исследователей отождествляют их, не придавая значения существенным

2003 <http://economuch.com/sistemyi-ekonomike-informatsionnyie/informatsiya-kak-ekonomicheskij-18110.html> Дата доступа 15.04.2015

¹⁴ Мильнер Б.З. Управление знаниями в современной экономике. Москва. Институт управления РАН, 2008 <http://refdb.ru/look/2014630.html> Дата доступа 20.04.2015

различиям. Однако, знания в отличие от информации отличаются осмысленностью, некоторой субъективностью и направленностью в применении. В. С. Катькало разграничивает в понятие «знания» включает понимание взаимосвязей и поведенческих аспектов¹⁵. Варламова З.Н. считает, что информация одна из форм существования знания¹⁶.

Мы согласны с исследователями, которые считают, что знания – это осмысленная индивидом информация, готовая к использованию. Б.З. Мильнер в своей работе «Управление знаниями в современной экономике» определяет «знание» как «совокупность оформленного опыта, ценностей, контекстуальной информации, экспертного понимания, составляющих основу для оценки и интеграции нового опыта и информации.

Оно формируется и применяется в умах людей, а в организациях зачастую оказывается закрепленным не только в документах и в хранилищах, но также в организационных процедурах, процессах, способах выполнения работы и нормах»¹⁷. Т.е. для того чтобы информация стала знанием необходима интеллектуальная деятельность индивида, которая в процессе осмысления и систематизации (приобретения, преобразования, сохранения, применения) «обрабатывает» информацию и придаст ей прикладной характер. «Знание» как экономический ресурс всегда ограничено и требует инвестиций в образование, в социо-культурную среду и в самих носителей интеллекта¹⁸. Важно заметить, что одна и та же информация в процессе осмысления может трактоваться по-разному и трансформироваться в различные знания. Климов С.М. классифицирует знание как: индивидуальное – система понятий, выработанных индивидуумом в процессе его взаимодействия с окружающим миром,

¹⁵ Катькало В. С. Управление знаниями как концепция и как функция / Рос. журн. менеджмента. 2004. № 2. С. 169. Рец. на кн.: Мильнер Б. З. Управление знаниями. М.: ИНФРА-М, 2003. Т. 14. 178 с.

¹⁶ Варламова З.Н. Исследование соотношений понятия «знание» и «информация»//Вестник Челябинского государственного университета, №7, 2008с.7-15.

¹⁷ Мильнер Б.З.Управление знаниями в современной экономике. Москва.Институт управления РАН,2008 <http://refdb.ru/look/2014630.html> Дата доступа 20.04.2015

¹⁸ Барышева Г. А. Интеллектуальный ресурс и вовлечение продукта науки в рыночный оборот : Дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.01 : Томск, 2002 386 с.С.57

организованных в модели, схемы или алгоритмы деятельности, которые отражают отношение человека к действительности¹⁹. Кодифицированное знание – это знаковая (фиксированная) форма знаний, предназначенная для передачи в процессе коммуникаций. Объективированное знание — это интеллектуальные модели, воплощенные в объективной форме процессов деятельности, ее инструментов и результатов.

Мильнер Б.З. классифицирует знания на основе последующих действий. Знание «что» - общепринятые факты, событие. Знание «как» - как производить действия по поводу возникшего вопроса. Знания «кто» - кто может способствовать решению возникшей проблемы. Знания «когда» - своевременность выполнения задачи. Знание «где» - где лучше совершить действие. Знание «почему» - обеспечение обоснованности принимаемых решений.

Также экспертами Европейской Комиссии знания классифицируются как: научные знания, технические (технологические) знания, инновации, человеческий капитал, квалификации (компетенции), информационно-коммуникационные технологии.

Итак, для определения места интеллектуального ресурса в ресурсной зоне хозяйствования целесообразно обобщить основные принципиальные позиции экономических ресурсов с точки зрения их участия в воспроизводственном процессе.

Таблица 1.3 – Принципиальные позиции экономических ресурсов с точки зрения их участия в воспроизводственном процессе

Экономические ресурсы	Составляющие	Форма участия в воспроизводственном процессе	Ключевой источник формирования	Форма материализации
Капитальные ресурсы	материальные финансовые	основные средства оборотные	производственный процесс	средства производства, предметы труда, предметы потребления

¹⁹ Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы общества. СПб.: Знание, 2002.С.52.

		средства	товарно-денежные отношения	
Природные ресурсы	земельные водные лесные минерально-сырьевые воздух	основные средства оборотные средства	природная среда	средства производства, предметы труда, предметы потребления
Трудовые ресурсы	трудоспособное население трудовая деятельность (способность к труду)	физическая деятельность умственная деятельность	образование, процесс труда	средства производства, предметы труда, предметы потребления
Предпринимательские способности	способность к творчеству, способность к организации, способность к риску	человеческий ресурс	образование, рыночные отношения	средства производства, предметы труда, предметы потребления
Информационные ресурсы	ассимилированная информация документированная информация передаваемая информация	носители информации (цифровые, аналоговые, материальные)	образование, наука, факторы внешней и внутренней среды организации	средства производства, предметы труда, предметы потребления, объекты интеллектуальной собственности, наукоемкая продукция
Знаниевые ресурсы	Индивидуальное Кодифицированное Объективированное	человеческий ресурс	наука, образование	объекты интеллектуальной собственности, наукоемкая продукция
Интеллектуальные ресурсы	физический ресурс, ментальный ресурс, эмоциональный ресурс, социальный ресурс, духовный ресурс, глубинный ресурс	человеческий ресурс	наука	объекты интеллектуальной собственности, наукоемкая продукция

Источник: составлено авторами.

Итак, исследования показывают нам, что ряд экономических ресурсов имеют общую основу. Такие ресурсы как: трудовые ресурсы, предпринимательские ресурсы, знаниевые ресурсы, интеллектуальные ресурсы основываются на одном базовом факторе – человеческом. Человек как ресурс формируется, главным образом в рамках системы образования, а также в условиях внешней и внутренней среды организации. В зависимости от требований экономики человеческий ресурс способен трансформироваться в тот ресурс (воплощать те специфические черты), использование которого продиктовано конкретным процессом воспроизводства. Так, трудовые ресурсы через способности к труду воплощаются в средствах производства, предметах труда, предметах потребления как при индустриальной экономике, так и на постиндустриальном этапе развития общества. Однако, активное развитие рыночных отношений требует предпринимательских способностей, которые наиболее эффективно удовлетворяют потребности общества в средствах производства, предметах труда, предметах потребления. Знаниевый ресурс, интеллектуальный ресурс востребованы при инновационно-интеллектуальном этапе развития общества и воплощаются в наукоемкой продукции и нематериальных активах²⁰.

Учитывая вышеизложенное, мы можем утверждать, что в условиях интеллектуализации общества и экономики знаний интеллектуальный ресурс является основополагающим экономическим ресурсом. Структура интеллектуального ресурса: физический ресурс, ментальный ресурс, эмоциональный ресурс, социальный ресурс, духовный ресурс, глубинный ресурс, отражает такие составляющие экономических ресурсов как: трудовой ресурс, предпринимательский ресурс, знаниевый ресурс. Данное обстоятельство позволяет нам уточнить классификацию экономических ресурсов и выделить следующие: капитальные ресурсы, природные ресурсы, информационные ресурсы, а также ресурс труда и интеллектуальные ресурсы.

²⁰ Головчанская Е.Э. ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ РЕСУРС В СТРУКТУРЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ//
Фундаментальные исследования. 2015. № 7-1. С. 151-155.

1.3 Эволюция подходов к развитию университетов.

Специфика формирования университетов предпринимательского типа

Важность университетов в развитии общества сложно переоценить. С момента появления первых университетов они всегда были элементами престижа в обществе и рассматривались в качестве признаков передового развития. Университетское образование никогда не было всеобщим – оно носило элитарный характер, и было доступно только для наиболее одаренных и перспективных членов общества.

На протяжении своей истории система университетского образования постоянно изменялась, трансформируясь и адаптируясь к новым потребностям общества и служа проявлением актуальных социальных тенденций. В настоящее время также происходит переосмысление роли и принципов функционирования и развития университетов. Чтобы понять, как формировалась современная система университетского образования, проследим эволюцию подходов к развитию университетов. Для этого обратимся к табл. 1.4.

Таблица 1.4 – Эволюция подходов к развитию университетов

Подход	Период возникновения	Сущность подхода	Функции университетов
Религиозный	9-10 вв.	религиозный характер образования	образовательная
Светский	14-15 вв.	свободомыслие, отделение от церкви	образовательная
Научный	18-сер.19 вв.	ориентация на научные открытия	образовательная и научная
Государственный	кон. 19-сер. 20 вв.	целевой и прикладной характер научных исследований, государственное финансирование науки и образования	образовательная, научная и социально-политическая
Предпринимательский	кон. 20-нач. 21 вв.	творческое научное мышление, бизнес-ориентация образования	образовательная, научная, социально-политическая и экономическая

Источник: составлено авторами.

Как видно из табл. 1.2, в данной работе выделяется пять подходов к рассмотрению системы университетского образования, которые сменяли друг друга по мере развития государства и общества. Первые в мире университеты появились в 9-10 вв. в средневековой Европе. Согласно религиозному подходу к развитию университетов, университетское образование должно носить религиозный характер и быть неотделимо от церкви, а также финансироваться за счет церковных средств.

В то же время университеты рассматривались в качестве специальных или освобожденных от правил, применяемых к другим организациям и бизнесу, учреждений, что обеспечивало их автономию от государства. Университеты выполняли единственную образовательную функцию, в рамках которой они осуществляли трансляцию накопленных знаний и продвижение принятых в обществе идей, норм и ценностей.

Впоследствии в эпоху Просвещения в 14-15 вв. по мере ослабления влияния церкви и возрастания роли светской жизни возник светский подход к развитию университетов. В рамках данного подхода происходило отделение университетов от церкви и усиление свободомыслия.

Университеты по-прежнему выполняли только образовательную функцию, но в нее входило уже не только изучение религиозных текстов, но также подготовка студентов к светской жизни, развитие культуры и искусства. Благодаря этому развивалось спонсорство как способ финансирования системы университетского образования.

В 18-середине 19 вв. доминировал научный подход к развитию университетов. Они превратились из мест скопления и распространения знаний в платформы для проведения научных исследований и создания новых знаний и технологий. Возрастала ориентация университетов на научные открытия. Они выполняли уже не только образовательную, но и научную функцию. Университеты по-прежнему оставались свободны от государства и церкви и финансировались за счет средств самих преподавателей и студентов и спонсоров.

По мере развития науки и возможностей ее практического использования возрастал интерес государства к системе университетского образования. В связи с этим кон. 19-середине 20 вв. возник государственный подход к развитию университетов. Благодаря развитию идей гуманности и демократии университетское образование превратилось из элитарной в общедоступную форму получения образования.

Образовательные услуги стали восприниматься как общественное благо и выполнять важную социальную миссию, заключающуюся в подготовке специалистов для развития общества, науки и техники. В этот период многие университеты создавались по инициативе государства и финансировались из средств государственного бюджета.

Для государственного подхода характерен целевой и прикладной характер научных исследований. Университеты выполняли уже не только образовательную и научную, но и социально-политическую функцию, стимулируя научно-технический прогресс и определяя положение страны в мире и возможности для ее развития.

В конце 20-начале 21 вв. появился современный – предпринимательский подход к развитию университетов. В условиях распространения идей о необходимости экономии средств государственного бюджета сокращается государственное финансирование университетов.

В рамках рыночной экономики в сфере университетского образования формируются рыночные отношения, образовательные услуги становятся товаром, то есть экономическим благом, которое продается и покупается, а сами университеты становятся продавцами на рынке образовательных услуг и управляются на основе принципов ведения бизнеса.

Помимо коммерциализации системы университетского образования и ее бизнес-ориентации, развивается творческое научное мышление. Научные исследования носят не только прикладной, но и фундаментальный характер. Университеты выполняют образовательную, научную, социально-

политическую и экономическую функцию, которая заключается в ориентации на максимизацию прибыли и конкурентоспособности.

Следует отметить, что к настоящему времени еще не полностью распространился предпринимательский подход к развитию университетов. Поэтому в большинстве стран мира наблюдается переходный период в системе университетского образования, характеризующийся сочетанием государственного и предпринимательского подходов.

Во многих странах сохраняются государственные университеты, которые поддерживаются и частично финансируются государством, но они конкурируют на рыночных принципах с большим количеством частных университетов. Так как очень немногие системы полностью рыночные, принято использовать также термин «квази-рынки», чтобы описать организацию системы университетского образования, в которой доля частного капитала незначительна и государство остается основным источником финансирования и регулятором.

Начиная с 1980 г. происходят три основных события, оказавших значительное влияние на систему университетского образования: расширение ряда университетов; снятие формальных ограничений университетов и укрупнение университетов²¹. Это сопровождалось структурными изменениями глобальной хозяйственной системы и формированием и развитием рыночной экономики и ее распространением на большинство стран мира.

В связи с этим возрастает рыночная ориентация университетов. Рыночная система университетского образования обладает следующими основными характеристиками²²:

1. университеты являются самостоятельными юридическими лицами с высокой степенью автономии;

²¹ Боков, Л.А. На пути к предпринимательскому университету / Боков Л.А., Кобзев А.В., Уваров А.Ф., Шурыгин Ю.А. // Инновации. – 2011. – № 4. – С. 11-17.

²² Кобзева, Л.В. На пути к предпринимательскому университету: что находится в центре изменений? / Кобзева Л.В., Пономаренко В.В. // Инновации. – 2011. – № 4. – С. 85-92.

2. барьеры входа на рынок университетского образования для новых игроков минимальны;

3. государственное финансирование обучения отделено от государственного финансирования научных исследований;

4. все или значительная часть расходов на получение университетского образования покрываются за счет платы студентов за обучение вместо получения государственных субсидий.

5. среди университетов ведется активная ценовая и неценовая конкуренция, способствующая снижению стоимости образовательных услуг, а также повышению их качества и доступности;

6. все или значительная часть средств для проведения научных исследований выделяется на выборочной (конкурсной) основе;

7. объем информации, доступной для спонсоров (студентов, их семей, работодателей и государства), достаточно велик для того, чтобы сделать осознанный выбор между альтернативными поставщиками образовательных услуг;

8. важнейшим критерием оценки деятельности университета является степень его экономической эффективности, то есть соотношения затрат и выгод.

Роль государства в рыночной системе университетского образования сводится к поддержанию высокого уровня свободной конкуренции и контроля качества университетского образования, которое рассматривается в качестве одного из национальных приоритетов. При этом может применяться модель регулирования или модель де-регуляции.

В рамках модели регулирования, которая характерна для современной России, государство осуществляет лицензирование университетов, разрабатывает и контролирует соблюдение государственных образовательных стандартов, во многом финансирует систему университетского образования, размещает государственный заказ на подготовку специалистов в приоритетных отраслях народного хозяйства и присуждает ученые степени.

Модель де-регулирувания, реализуемая в странах западной Европы и США, предполагает практически полную автономию университетов от государства, отсутствие единых образовательных стандартов, частное финансирование университетов за счет оказания платных образовательных услуг и коммерческой деятельности, а также самостоятельное присуждение научных степеней университетами.

В данной работе под университетом предпринимательского типа понимается коммерческая организация высшего образования, осуществляющая предпринимательскую деятельность, действующая на основе принципа самокупаемости, активно участвующая в конкурентной борьбе на рынке университетского образования и стремящаяся к максимизации своей конкурентоспособности и прибыли.

Рассмотрим ключевые аспекты формирования университетов предпринимательского типа. Первый аспект связан с определением концепции университетов предпринимательского типа. Предпринимательство воспринимается многими учеными, как связанное исключительно с бизнесом и коммерциализацией университетской интеллектуальной собственности (в частности, в науке и технике) и поэтому предполагающее внедрение инноваций в контексте трансфера технологий, работы инкубаторов и научных парков.

Эта точка зрения поддерживается в значительной степени государством и даже международными организациями, воспринимающими университеты как источники технологических инноваций и «локомотивов научного роста». Понятия предпринимательства и предприятия, однако, используются в научной литературе в более широком контексте, и концепция университетов предпринимательского типа фокусируется на развитии «предприимчивого человека», обладающего «предпринимательским мышлением»²³.

Это представляет собой набор личных навыков, атрибутов, поведенческих и мотивационных способностей, связанных с деятельностью

²³ Угнич, Е.А. Предпринимательский университет как системообразующий элемент инновационного развития экономики в России / Угнич Е.А., Богуславский И.В. // Экономика и менеджмент систем управления. – 2014. – Т. 13. – № 3.1. – С. 192-202.

предпринимателя, но которые могут быть использованы в любом контексте (социальная, работа, досуг и т.д.). Важное место среди них занимает интуитивное принятие решений, способность и готовность принимать на себя инициативу и ответственность, выявление и использование возможностей, творческий подход к решению проблем, стратегическое мышление, способность человека справляться с непредсказуемой внешней средой, способность и склонность к самоорганизации и обучению и т.д.

Концепция университетов предпринимательского типа фокусируется на применении этих личных предприимчивых навыков, атрибутов и умонастроения в контексте создания нового предприятия или инициативы любого рода, развития существующего предприятия или инициативы. Поэтому контекст не ограничивается бизнесом и равной степени применим к социальному предприятию, образованию, здравоохранению и т.д.

Второй аспект касается связи предпринимательством и инновациями в университетах. Концепция инноваций в контексте университета предпринимательского типа расширяется за пределы развития технологий. В целом инновации определяются как создание, поиск и использование возможностей новых способов ведения бизнеса, что приводит к снижению стоимости и повышению качества образовательных услуг, а также оптимизации систем и способов управления людьми и организациями. Поэтому инновации в контексте развития университета предпринимательского типа можно рассматривать с точки зрения²⁴:

1. новых инициатив организации и развития лидерства;
2. экспериментов в области педагогики, организации знаний и разработки образовательных программ;
3. привлечения внутренних и внешних заинтересованных сторон;
4. междисциплинарной деятельности;

²⁴ Андриюшкевич, О.А. Формирование предпринимательских университетов в инновационной экономике / Андриюшкевич О.А., Денисова И.М. // Экономическая наука современной России. – 2014. – № 3 (66). – С. 87-104.

5. новых научно-исследовательских изысканий, методов и приложения на практике.

Успешное стремление к инновациям является функцией индивидуальной инициативной деятельности и предпринимательского потенциала университета. Инновации невозможны без этого – это необходимые условия в сочетании с культурой организации и более широкой средой, которая способствует и поддерживает инновационную деятельность.

Третий аспект предполагает обоснование необходимости и целесообразности формирования университетов предпринимательского типа. Высокий уровень неопределенности и сложности в динамичной рыночной среде и связанные с ними угрозы и возможности диктуют необходимость быстрой предпринимательской реакции. В дополнение к этому в пределах организации может также возникать неопределенность и сложность в результате влияния «человеческого фактора».

«Массификация» высшего образования в 20 веке привела к значительному росту числа университетов, что неизбежно сопровождалось увеличением нагрузки на государственный бюджет, связанной с финансированием системы университетского образования. В результате система финансирования университетов стала неустойчивой, так как государство сменило политический курс и начало сокращать расходы на высшее образование²⁵.

Поэтому современные университеты вынуждены все больше искать ресурсы для проведения исследований и расширения стипендиарных программ в других местах вне государственного финансирования. Давление в этом отношении в последние годы еще больше увеличилось в связи с глобальным экономическим спадом.

Четвертый аспект предполагает определение основных проблем, связанных с реализацией традиционной модели университетов. Такая модель

²⁵ Головкин, Н.В. Предпринимательский университет и теория тройной спирали / Головкин Н.В., Дегтярева В.В., Мадюкова С.А. // Высшее образование в России. – 2014. – № 8-9. – С. 46-53.

предполагает преобладание образовательных и научных традиций над инновациями и отсутствие ориентации на максимизацию экономической эффективности.

Во-первых, использование традиционной модели приводит к неспособности университетов привлечь необходимые для развития ресурсы. В процессе финансирования сектора высшего образования все больший акцент делается на актуальность в области исследований и преподавания, вкладе в экономический рост, социальной мобильности, технических инновациях и возможностях трудоустройства. Традиционная модель университета игнорирует данные требования²⁶.

Во-вторых, это не позволяет им выдерживать глобальную конкуренцию, которая усиливается, так как сектор высшего образования быстро расширяется во многих развивающихся странах. Источники знаний становятся более открытыми благодаря информационной революции и Интернету, и университеты больше не могут претендовать на роль уникальной среды для аккумуляции знаний, которой они когда-то были, что обуславливает необходимость их постоянного развития, что является противоположностью традиционной модели²⁷.

Пятый аспект связан с выявлением проблем формирования рынка высшего образования, основными игроками на котором являются университеты предпринимательского типа. Давление окружающей среды создает возможности и угрозы, ведущие к²⁸:

1. достижению международных партнерских связей в области научных исследований и преподавания;

²⁶ Павлова, И.А. Понятие предпринимательского университета: сущность и эволюция феномена / Павлова И.А. // Инновации. – 2014. – № 8 (190). – С. 34-41.

²⁷ Захаров, А.А. Интегрированная концептуальная модель предпринимательского университета в контексте трансформации: анализ и синтез теоретических концепций / Захаров А.А. // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 6-3 (59-3). – С. 905-912.

²⁸ Фильберт, М.И. Предпринимательский университет как новая социально-экономическая модель высшей школы / Фильберт М.И. // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2013. – № 5 (103). – С. 119-121.

2. построению более широких сетей отношений и активного партнерства по оптимальному использованию ресурсов;

3. более глубокому пониманию широкого контекста источников и способов применения знаний;

4. активному стремлению к адаптации к рыночным условиям.

Также возрастает давление со стороны общественности и заинтересованных лиц, связанное с усилением требований к подотчетности и ответственности. К числу важнейших показателей передового университета предпринимательского типа можно выделить следующие²⁹:

1. возможности трудоустройства выпускников, уровень их занятости и заработной платы;

2. влияние проводимых научных исследований на общество;

3. вклад в экономическое и социальное развитие на национальном, региональном и местном уровне;

4. качество преподавания;

5. социальная мобильность преподавателей и студентов.

Шестой аспект касается угроз автономии университетов. Модель университета как бескорыстной организации, находящейся в погоне за истиной и зависящей от индивидуальных усилий в этом отношении, независимо от полезности научных открытий или отношения к насущным потребностям общества, часто ставится под сомнение. Главным сторонником этой точки зрения является государство с его давлением на актуальность и воздействие университетов на общество, его влиянием на направления финансирования научных исследований, рассмотрение университетов как «локомотивов роста» и т.д.³⁰

Совокупное влияние данных факторов ставит под угрозу саму идею университета предпринимательского типа как производной от традиционной

²⁹ Лазарев, Г.И. Предпринимательский университет: инновационный образовательный менеджмент / Лазарев Г.И. // Педагогика. – 2013. – № 8. – С. 82-89.

³⁰ Харламова, Е.Е. Предпринимательский университет как институт регионального развития на примере Волгоградской области / Харламова Е.Е., Казарцева О.А. // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2015. – № 7 (122). – С. 124-130.

модели университета. Развитие многочисленных показателей для оценки эффективности работы университета рассматривается как существенное вторжение в систему академической свободы, где подотчетность осуществляется посредством проведения экспертной оценки³¹.

Альтернативная точка зрения заключается в том, что университеты не всегда были сосредоточены на научных открытиях с помощью увязывания исследований и преподавания. Здесь делается акцент на социально-экономической полезности и на создании полезных знаний. Сторонники этой точки зрения выступают за приравнивание передового опыта в области проведения научных исследований к передовому опыту в области преподавания³².

Седьмым аспектом является изучение внешних факторов, оказывающих влияние на формирование университетов предпринимательского типа. В широком спектре рыночной среды есть много специфических факторов неопределенности и сложности, которые создают проблемы и возможности для университетов. Важнейшей из них является необходимость поддержания и увеличения числа студентов, в том числе за счет привлечения иностранных студентов.

К числу таких ключевых факторов относится усиление международной конкуренции, динамика спроса на услуги в сфере университетского образования, обусловленная изменением демографической и макроэкономической ситуации, а также развитие системы дистанционного образования.

Восьмой аспект связан с изменением способов распространения знаний под воздействием процессов глобализации и информатизации. В настоящее время продолжатся дебаты относительно того, какую роль университеты играют в растущем международном потоке информации и знаний. Споры

³¹ Артемова, Д.И. Проблемы развития предпринимательских университетов в России / Артемова Д.И. // Потенциал современной науки. – 2015. – № 5 (13). – С. 82-86.

³² Пирмаматова А.К. Предпринимательский университет как движущий фактор развития высшей школы / Пирмаматова А.К. // Вестник КГУСТА. – 2014. – Т. 1. – № 3. – С. 155-161.

ведутся относительно глобального влияния Интернета и социальных медиа и связаны с признанием того, что система университетского образования больше не является единственной или даже доминирующей областью для совершения открытий и обучения.

Это приводит к смене концепции университета как независимого пространства для открытия и обучения концепцией университета как организации с высоким уровнем участия в процессе обучения и обмена знаниями с широким кругом заинтересованных сторон. В рамках новой концепции создание и развитие знаний становится более интерполированным к различным ситуациям и более практически ориентированным. Это приводит к оспариванию существующих формы организации знаний и может привести к созданию новых междисциплинарных концепций и парадигм.

Это способствует укреплению потенциала университета как платформы для обмена знаниями, стимулирует установление более тесных партнерских отношений с внешними заинтересованными сторонами, позволяет извлекать уроки из практики и приводит к открытию новых способов распространения знаний. Университет переходит к более открытой и всеобъемлющей организации обучения.

Это может привести к отказу от университетов, организованных вокруг традиционных дисциплинарных отделов, и сделать акцент на создание стратегических направлений обучения и открытий, связанных с отличительными областями нынешних и будущих потребностей общества: культурных, экономических, экологических, социальных и технологических.

В этой дискуссии понятие полезных знаний не ограничивается упором на «ноу-хау» в техническом смысле, но относится в большей степени к развитию ценностей в широких областях общественной жизни, развитию и обогащению культуры, а также охватывает сочетание опыта и знаний.

Девятым аспектом является влияние перехода на новые источники обучения на принятие модели «тройной спирали» университета. Данная модель сосредоточена на понятии партнерства между университетом, бизнесом и

государством. Ее внимание в значительной степени сосредоточено на роли университетов в поддержке технологических инноваций.

Десятый аспект заключается в создании и развитии предпринимательского потенциала современного университета. Данный потенциал связан с бизнесом и коммерциализацией процессов университета. Он может быть оценен путем изучения деятельности университета в пяти ключевых областях³³:

6. передача знаний и обмен ими;
7. отношения с заинтересованными сторонами и развитие партнерства на местном, региональном и национальном уровнях;
8. процессы интернационализации;
9. предпринимательство в области педагогики и организация потока знаний через университет;
10. управление, стратегия, проектная организация и руководство на всех уровнях.
11. Помимо этого, предпринимательский потенциал университета тесно связан с³⁴:
 12. существующими программами обмена знаниями;
 13. деятельностью в качестве инкубатора или технопарка;
 14. вовлеченностью международного сообщества и привлечением иностранных студентов;
 15. организацией партнерства на местном и региональном уровне и ведение социального предпринимательства;
 16. создание совместных предприятий с бизнес-ассоциациями и местными органами власти в области развития предпринимательства;
 17. формальными стратегиями преподавания и обучения;
 18. программами повышения квалификации персонала;

³³ Цатурян, Э.О. Предпринимательский университет: осмысление понятия / Цатурян Э.О. // Журнал правовых и экономических исследований. – 2013. – № 1. – С. 183-186.

³⁴ Бодункова, А.Г. Особенности формирования инновационной среды предпринимательских университетов / Бодункова А.Г., Черная И.П. // Креативная экономика. – 2013. – № 6 (78). – С. 10-25.

19. стимулированием студенческих инициатив.

Обзор университета по следующим областям может служить платформой для более широкого исследования его предпринимательского потенциала.

Одиннадцатый аспект связан с выявлением того, как предпринимательский потенциал способствует достижению ключевых целей современного университета. Основная цель процесса здесь заключается в определении того, как предпринимательство может способствовать решению ключевых стратегических задач университета, например³⁵:

1. повышение опыта студентов, трудоустройства и занятости;
2. достижение передового опыта в области преподавания и обучения;
3. внедрение инноваций в научно-исследовательские подходы и оптимизация использования ресурсов;
4. расширение потоков доходов;
5. совершенствование процесса обмена знаниями;
6. содействие местному и региональному экономическому и социальному развитию;
7. обеспечение международного присутствия;
8. укрепление репутации и повышение конкурентоспособности университета.

Двенадцатый аспект – это установление баланса отношений университета и внешних заинтересованных сторон. Так как современные потребители характеризуются высоким уровнем сознательности, университеты должны быть отзывчивыми к интересам различных внешних заинтересованных сторон. Традиционно доминирующими заинтересованными сторонами является те, кто непосредственно влияет на поток ресурсов для преподавания и проведения научных исследований, а именно государство, официальные финансовые учреждения (спонсоры, кредиторы и инвесторы), а также другие

³⁵ Головкин, Н.В. Предпринимательский университет и функционализм А. Стинчкомба / Головкин Н.В. // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Философия. – 2014. – Т. 12. – № 3. – С. 53-61.

университеты, которые предоставляют экспертную оценку данного университета.

Изменения в механизмах финансирования вместе с широкими изменениями в среде задач университета привели к расширению вовлечения заинтересованных сторон в деятельность университета. Все те, кто, влияет на выбор студента (в основном это родители и работодатели), стали более важными в развитии отношений университета с заинтересованными сторонами. Создание активных партнерских отношений с другими университетами: национальными и международными, государственными и местными в области социального предпринимательства и экономического и социального развития также стало гораздо более важным.

Тринадцатый аспект связан с определением последствий перехода университета на предпринимательский тип функционирования и развития для отдельных кафедр. Университеты являются организациями, воплощающими в себе не только множество научных дисциплин, но и различные ценности, культуру и доминирующие режимы обучения, а также подходы к проведению научных исследований.

В связи с формированием университетов предпринимательского типа возрастает роль и значение социально-гуманитарных кафедр, таких как кафедра экономики и управления, кафедра социологии и политологии и др., так как они способствуют подготовке кадров, владеющих необходимыми компетенциями для ведения предпринимательской деятельности.

Четырнадцатым аспектом является влияние предпринимательской концепции на дизайн университета. Высокий уровень неопределенности и сложности заставляет университет развивать свою способность гибко реагировать на требования рыночной среды. Способность к инновациям является функцией индивидуального инициативного поведения и предпринимательского проектирования организации.

Предприимчивое поведение требует свободы для людей и возможностей взять на себя ответственность и проявить инициативу. По своей сути

предпринимательские организации призваны поощрять и поддерживать инициативу «снизу вверх». Это предполагает развитие системы неформальных отношений и создание сетей в качестве необходимого условия для продвижения инноваций, посредством создания индивидуального и коллективного социального капитала. Такие организации удерживаются вместе более общими ценностями и культурой и гибким неформальным стратегическим мышлением.

Пятнадцатый аспект – это последствия перехода университета на развитие по предпринимательскому типу для его руководства. Основные задачи руководства относятся к отстаиванию модели проектной организации, а также к созданию общих ценностей и обоснованию способов ведения дел в стремлении к этой модели университета.

Предпринимательский лидер является образцом для подражания для предприимчивого поведения. Он должен выявлять и способствовать реализации возможностей сотрудников университета, устанавливать благоприятный для этого климат. Он должен обладать интуитивным мышлением и гибкой стратегической ориентацией, уметь действовать в условиях высокой неопределенности и сложности.

В настоящее время на основе актуальных тенденций можно сделать достаточно обоснованное предположение относительно общих очертаний будущей структуры рынка университетского образования. Во-первых, будет большее разнообразие университетов. Образовательные специальности будут более глубоко детализированы. Приведет ли это к увеличению числа студентов и расширению их возможностей в области выбора университета, менее ясно – это зависит от того, что именно эти новые университеты будут предлагать.

Во-вторых, будет большая степень дифференциации между университетами. Профессор Калифорнийского университета в Беркли Р. Браун в своей монографии³⁶ предположил, что к 2030 г. будут четко разграничены

³⁶ Brown, R. (2010c) What Future for UK Higher Education? Research and Occasional Paper Series: CSHE.5.10 University of California, Berkeley Center for Studies in Higher Education.

четыре группы университетов: глобальные брендовые университеты, университеты, оказывающие образовательные услуги высокого качества, местные университеты с удобным расположением и университеты общего назначения. Помимо этого, вероятно, что университеты будут значительно отличаться друг от друга по стоимости, разнообразию и качеству образовательных услуг, а также по уровню сервиса.

В-третьих, деятельность университетов будет более рациональной. Со временем неэффективные в финансовом отношении университеты уйдут с рынка, и на нем останутся только высоко прибыльные университеты. При этом важно обеспечить максимизацию прибыли не за счет сокращения численности профессорско-преподавательского состава и научно-исследовательской инфраструктуры университетов, а за счет роста потребительской ценности и стоимости оказываемых ими образовательных услуг и за счет увеличения числа студентов, а также за счет развития коммерческой деятельности университетов.

В любом случае следует ожидать серьезных изменений в рыночной и институциональной структуре системы университетского образования в результате ее постепенной маркетизации, повышения открытости и увеличения числа ее участников.

Таким образом, специфика формирования университетов предпринимательского типа заключается в их высокой ориентации на рынок и на внедрение инноваций, как важнейшего условия конкурентоспособности и максимизации экономической эффективности. В связи с этим возрастает роль интеллектуальных ресурсов, которые становятся фактором развития современных университетов.

1.4 Интеллектуальные ресурсы как фактор развития современных университетов

Во второй половине 20-го века, когда идея экономического развития возникла как форма проявления индустриальной экономики, она обычно

понималось в первую очередь как набор компаний в конкретной отрасли экономики для создания новых рабочих мест, обеспечения налоговых поступлений в государственный бюджет и капиталовложений. Это слишком узкий взгляд на экономическое развитие, которое в глобальной экономике знаний 21-го века, является гораздо более сложным явлением.

В широком смысле экономическое развитие определяется как расширение возможностей, которые вносят свой вклад в развитие общества посредством реализации возможностей отдельных предприятий, а также потенциала хозяйственной системы в целом³⁷. Экономическое развитие является средством для достижения устойчивого повышения благосостояния населения и качества жизни, реализованного за счет инноваций, снижения операционных издержек, а также использования возможностей в отношении ответственного производства и распространения товаров и услуг.

Экономическое развитие имеет важное значение для создания условий для экономического роста. В условиях экономики знаний экономическое развитие нуждается в эффективной и динамично развивающейся системе высшего образования, основанной на принципах открытости, терпимости к риску, диверсификации, а также уверенности в реализации взаимной выгоды для общества и частного бизнеса.

В системе высшего образования, экономическое развитие означает активное взаимодействие с партнерами и заинтересованными сторонами в области обеспечения устойчивого роста конкурентных возможностей, которые вносят свой вклад в развитие общества путем реализации индивидуального, предпринимательского, местного, регионального, национального и глобального экономического и социального потенциала.

В последние годы роль университетов в содействии региональному экономическому развитию была тщательно изучена. Ученые пришли к выводу, что современные университеты способствуют производству, использованию,

³⁷ Feldman, M., Hadjimichael, T., Kemeny, T. & Lanahan, L. The logic of economic development: A definition and model for investment. Environment and Planning C: Government and Policy, 2014.

внедрению и эксплуатации знаний как внутри, так и за пределами академической среды. Последние исследования позволили выявить широкий спектр усилий университетов в четырех широких областях экономического развития³⁸:

1. продвижение инноваций путем создания знаний – новых технологий, новых процессов, новых продуктов и новых идей, – которые приносят ощутимые экономические выгоды для местной и региональной экономики;

2. оказание помощи предпринимательским структурам в росте и развитии бизнеса за счет передачи знаний – обучения работников, предоставления консультаций по управлению бизнесом, оказания помощи стартапам и других инициатив;

3. активное участие в решении актуальных проблем социально-экономического развития;

4. создание образованного населения, необходимого для производства конкурентоспособной продукции на мировых рынках.

Это свидетельствует о том, что органы государственной власти должны более тесно сотрудничать с университетами в процессе разработки и реализации стратегий экономического развития. Можно выделить три основных направления, через которые современные университеты вносят вклад в развитие экономики региона. Первое направление – это традиционные экономические последствия развития предпринимательских структур, к числу которых относятся университеты.

Университеты вносят непосредственный вклад в развитие местной и региональной экономики как работодатели, выплачивая заработную плату своим сотрудникам, выступая в качестве покупателя товаров и услуг, расходуя свои средства, а также стимулируя студентов, родителей, гостей научных мероприятий и т.д.), к приобретения товаров и услуг в регионе.

³⁸ Molas-Gallart, Jordi; Salter, Ammon; Patel, Pari; Scott, Alister and Duran, Xavier (2002). . “Measuring third stream activities. Final Report to the Russell Group of Universities”, SPRU, University of Sussex.

Каждый поток расходов создает эффект мультипликатора в результате увеличения количества рабочих мест и доходов, которые получаются в результате приобретения товаров и услуг других местных предприятий, а также увеличения потребительских расходов всех сотрудников, студентов и других лиц, прямо или косвенно связанных с университетами.

Вторым направлением является предоставление преимуществ для личности и общества. Университеты способствуют повышению уровня образования и ценностей населения, что создает определенные преимущества для отдельных лиц и общества в целом. Уровень образования сильно коррелирует со способностью к высокоэффективной и высокоинтеллектуальной деятельности человека, приносящей ему более высокий доход, чем необразованному работнику.

Увеличение доли выпускников университетов в общей структуре человеческих ресурсов экономики также приводит к повышению производительности труда и заработной платы для всех работников. Неденежные социальные преимущества в регионах с высокой долей выпускников университетов включают в себя более низкие показатели преступности, более информированное и более активное гражданское участие, а также повышение производительности труда, а также множество других социально-экономических последствий, таких как улучшение здоровья и т.д..

В рамках третьего направления университеты способствуют созданию знаний. Благодаря своей исследовательской деятельности, университеты готовят будущих квалифицированных исследователей, создают новые знания и навыки, полезные в продвижении научных исследований и разработки новых продуктов, услуг и компаний, а также оказывают помощь предприятиям в решении проблем или адаптации к новым рыночным возможностям. Современные предприятия в развитых странах часто создаются вокруг университетов с ведущими учеными и инженерами, с которыми они хотят сотрудничать.

На основании вышеизложенного можно заключить, что современные университеты играют важную роль и являются необходимым условием для обеспечения социально-экономического развития страны в целом. Поэтому развитие самих университетов способствует увеличению их вклада в экономическое развитие и является важным условием поддержания высокой конкурентоспособности системы высшего образования.

Инновации считаются ключевым фактором для экономического роста, особенно в развивающихся странах. Поэтому чрезвычайно важно понимать детерминанты инноваций не только на национальном уровне, но и на том уровне, на котором они разрабатываются и внедряются – на уровне отдельных предприятий и отраслевой экономической системы. Интеллектуальные ресурсы является важнейшим компонентом реализации всех этапов инновационного развития, как отдельного предприятия, так и отраслевой экономической системы в целом (табл. 1.5).

Таблица 1.5 – Роль интеллектуальных ресурсов отраслевой экономической системы на разных этапах ее инновационного развития

Название этапа	Описание этапа	Роль интеллектуальных ресурсов	Доля интеллектуальных ресурсов среди других факторов
Возникновение новых идей	в процессе творческой активности возникают новые идеи	интеллектуальные ресурсы является единственным источником возникновения идей и творческой активности	>90%
Проведение научных исследований	изучаются возможности использования новых идей для производства инновационной продукции	интеллектуальные ресурсы использует оборудование для проведения научных исследований	60%
Разработка инновационных технологий	на основе результатов исследований создаются новые технологии производства продукции	интеллектуальные ресурсы превращает новые знания в инновационные технологии	70%
Внедрение инновационных	новые технологии внедряются в	интеллектуальные ресурсы адаптирует	60%

технологий	производственный процесс	новую технологию к возможностям предприятия и применяет ее	
Производство инновационной продукции	с помощью новых технологий и оборудования производится инновационная продукция	интеллектуальные ресурсы с использованием материалов и оборудования производит инновационную продукцию, налаживает оборудование и руководит процессом производства	30-40%
Распространение инновационной продукции	готовая инновационная продукция выпускается на рынок и сбывается потребителям	интеллектуальные ресурсы позволяет наладить контакт с потребителями и привлекательно предложить им инновационную продукцию	50%

Источник: составлено авторами.

Как видно из табл. 1.3, на этапе возникновения новых идей в процессе творческой активности возникают новые идеи. Так как интеллектуальные ресурсы являются единственным источником возникновения идей и творческой активности, их доля среди других факторов инновационной активности на данном этапе превышает 90%.

На этапе проведения научных исследований изучаются возможности использования новых идей для производства инновационной продукции. Сотрудники университета использует оборудование для проведения научных исследований. Доля интеллектуальных ресурсов среди других факторов инновационной активности на данном этапе составляет около 60%, так как при проведении исследований важную роль играет оборудование и другие условия.

На этапе разработки инновационных технологий на основе результатов исследований создаются новые технологии производства продукции. Сотрудники университета превращает новые знания в инновационные технологии. Доля интеллектуальных ресурсов среди других факторов инновационной активности на данном этапе составляет около 70%, так как

именно человек собирает, преобразовывает и патентует новые знания и технологии.

На этапе внедрения инновационных технологий новые технологии внедряются в производственный процесс. Сотрудники университета адаптируют новую технологию к возможностям предприятия и применяют ее. Доля интеллектуальных ресурсов среди других факторов инновационной активности на данном этапе составляет около 60%, так как успех этого этапа во многом зависит от финансовых и материальных ресурсов предприятия.

На этапе производства инновационной продукции с помощью новых технологий и оборудования производится инновационная продукция. Сотрудники университета с использованием материалов и оборудования производит инновационную продукцию, налаживает оборудование и руководит процессом производства. Доля интеллектуальных ресурсов доля среди других факторов инновационной активности на данном этапе составляет около 30-40%, так как производство может быть автоматизированным.

На этапе распространения инновационной продукции готовая инновационная продукция выпускается на рынок и сбывается потребителям. Сотрудники университета с использованием материалов и оборудования производит инновационную позволяет наладить контакт с потребителями и привлекательно предложить им инновационную продукции. Доля интеллектуальных ресурсов среди других факторов инновационной активности на данном этапе составляет около 50%, так как потребители могут сами захотеть приобрести новую продукцию.

В среднем доля интеллектуальных ресурсов в процессе инновационного развития отраслевой экономической системы составляет более 60%. Это свидетельствует о том, что интеллектуальные ресурсы играют ключевую роль в этом процессе и является его неотъемлемой частью и важнейшим фактором успеха.

Интеллектуальные ресурсы включают в себя навыки, способности и знания сотрудников предприятий отраслевой экономической системы. Чтобы

понять его роль в инновационном развитии отраслевой экономической системы, необходимо проанализировать взаимосвязь отдельных характеристик интеллектуальных ресурсов и инновационной активности предпринимательских структур.

Во-первых, существует взаимосвязь между уровнем образования сотрудников предприятия и их инновационной активностью: чем выше доля сотрудников с высшим образованием на предприятии, тем выше его вероятность (шансы) разработать и внедрить инновации в производство и произвести инновационную продукцию. Уровень образования сотрудников может принести пользу предприятию, так как наличие высшего образования повышает способность понимать, создавать и обрабатывать информацию быстрее по сравнению с лицами без высшего образования³⁹.

Кроме того, сотрудники предприятия, которые имеют более высокий уровень образования могут лучше усваивать знания и использовать имеющиеся возможности по созданию и внедрению инноваций по сравнению с интеллектуальными ресурсами с более низким уровнем образования⁴⁰. Многочисленные исследования показывают положительную связь между образованием и инновациями: уровень образования в рамках фирмы способствует поглощению знаний и трансформации этих знаний в инновации.

Во-вторых, существует взаимосвязь между качеством и объемом формального обучения сотрудников предприятия и их инновационной активностью: предприятие, которое обеспечивает формальную подготовку своих сотрудников, имеет высокую вероятность производить инновационную продукцию по сравнению с предприятиями, которые не обеспечивают такой подготовки.

Формальная подготовка рассматривается некоторыми учеными в качестве в качестве одного из важнейших элементов развития

³⁹ Nelson, R. R., & Phelps, E. S. (1966). Investment in Humans , Technological Diffusion , and Economic Growth. *The American Economic Review*, 56(1/2), 69-75.

⁴⁰ Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive Capacity : A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35, 128 - 152.

интеллектуальных ресурсов в рамках предприятия. Формальное обучение представляет собой дополнительное обучение, которое сотрудники получают от предприятия для того, чтобы инструктировать их в конкретных процессах и узнать их навыки и способности.

Другими словами, формальное обучение – это процесс инструктажа сотрудника, его введения в курс дел на предприятии, знакомства с особенностями его работы. В процессе формального обучения сотрудника знакомят с внутренними нормами и правилами предприятия и необходимыми практическими аспектами деятельности. Оно способствует развитию интеллектуальных ресурсов предприятия, путем обновления знаний и увеличения возможностей сотрудников, непосредственно связанных с их работой на данном предприятии.

Кроме того, если предприятие заинтересовано в производстве нового продукта или услуги, его сотрудники должны получить новые навыки. Поэтому формальное обучение сотрудников способствует успешному внедрению инноваций⁴¹. Некоторые ученые, к числу которых даже считают, что формальное обучение сотрудников может компенсировать более низкий уровень их образования⁴².

В-третьих, существует взаимосвязь между наличием у сотрудников предприятия свободного времени и их инновационной активностью: предприятие, которое предоставляет определенный запас свободного времени своим сотрудникам, имеет более высокую вероятность производить инновации по сравнению с предприятиями, которые полностью загружают своих сотрудников и не предоставляют им свободного времени.

Если сотрудник своевременно выполняет свои обязанности, успешно с ними справляется, и при этом у него остается свободное время, которое не нужно для совершения ежедневных операций предприятия, не стоит занимать

⁴¹ Freel, M. S. (2005). Patterns of innovation and skills in small firms. *Technovation*, 25(2), 123-134.

⁴² Goedhuys, M., Janz, N., & Mohnen, P. (2014). Knowledge-based productivity in “low-tech” industries: evidence from firms in developing countries. *Industrial and Corporate Change*, 23(1), 1-23.

его ненужными делами или нагружать сотрудника чужой работой, а лучше предоставить ему возможность самому распоряжаться этим временем. Отвлечение от рутинной повседневной деятельности оказывает положительное влияние на инновационную активность интеллектуальных ресурсов.

Наличие свободного времени дает сотрудникам предприятия возможность развивать себя и получить новые навыки и знания. Запас времени дает сотрудникам возможность исследовать новую информацию и проводить исследовательские мероприятия, которые могут привести к новым идеям о создании инновационных продуктов и услуг⁴³.

В течение этого времени, сотрудники имеют возможность проявлять творческую активность, которая может привести к инновациям⁴⁴. Основная идея заключается в том, что наличие свободного времени дает сотрудникам возможность развивать свои собственные идеи в рабочее время, что может в конечном итоге привести к разработке инновационной продукции.

На основании выявленных взаимосвязей роль интеллектуальных ресурсов отраслевой экономической системы в обеспечении ее инновационного развития можно представить следующим образом (рис. 1.1).



Рисунок 1.1 – Взаимосвязь характеристик интеллектуальных ресурсов отраслевой экономической системы и ее инновационного развития

Источник: составлено авторами.

⁴³ Nohria, N., & Gulati, R. (1996). Is Slack Good or Bad for Innovation. The Academy of Management Journal, 39(5), 1245-1264.

⁴⁴ Amabile, T. M. (1996). Creativity and Innovation in Organizations. Harvard Business School.

Как видно из рис. 1, в зависимости от различных характеристик интеллектуальных ресурсов предприятий в составе отраслевой экономической системы она может обладать различными способностями к возникновению новых идей, созданию инноваций, оптимизации бизнес-процессов предприятия, а также разработке и внедрению инноваций в производство. Следовательно, существует тесная прямая взаимосвязь между характеристиками интеллектуальных ресурсов отраслевой экономической системы и ее инновационным развитием.

Инновационный процесс учреждений высшего образования представляет собой внедрение новшеств в бизнес-процессы высшего образовательного учреждения и процесс оказания образовательных услуг, а также проведение научных исследований и разработок. К числу основных функций системы управления интеллектуальными ресурсами для обеспечения эффективности инновационного процесса учреждений высшего образования относятся следующие:

1. формирование оптимальной структуры интеллектуальных ресурсов высшего образовательного учреждения, способствующей его инновационному развитию – подбор сбалансированных интеллектуальных ресурсов, обладающих различными качествами, необходимыми для реализации инновационного процесса;

2. управление талантами – развитие интеллектуальных ресурсов высшего образовательного учреждения (обучение, повышение квалификации сотрудников);

3. создание благоприятных условий для реализации творческого (инновационного) потенциала (мотивация, стимулирование и т.д.);

4. организация процесса инновационной активности интеллектуальных ресурсов высшего образовательного учреждения – распределение обязанностей и полномочий, предоставление необходимой техники, помещений и оборудования и т.д.;

5. компетентностная оценка сотрудников высшего образовательного учреждения по критерию инновационной активности – отслеживание результатов инновационной деятельности ученых-преподавателей.

Традиционно выделяют четыре подсистемы в управлении интеллектуальными ресурсами: информационная, финансовая, правовая и социально-психологическая⁴⁵. Для обеспечения эффективности инновационного процесса учреждений высшего образования данные подсистемы должны формироваться особым образом. Информационная подсистема в управлении интеллектуальными ресурсами должна стать более открытой и доступной для сотрудников высших образовательных учреждений.

В настоящее время получение любой информации в высшем образовательном учреждении является затруднительным по целому ряду причин, которые необходимо устранить для обеспечения его инновационного развития. Во-первых, за сбор различной информации несут ответственность разные сотрудники, и чтобы собрать нужные данные, необходимо потратить много времени и сил.

Во-вторых, в современных российских высших образовательных учреждениях существует сложная иерархическая структура, в которой очень сложно разобраться. Для оформления и визирования документов необходимо посетить в определенном порядке большое количество должностных лиц, которых сложно застать на рабочем месте. Это значительно затрудняет оформление документов, необходимых для инновационного развития высших образовательных учреждений, к примеру, оформление командировочных документов и т.п.

В-третьих, система мотивации и стимулирования зачастую является запутанной и далеко не прозрачной. У рядовых сотрудников высшего образовательного учреждения зачастую нет доступа к конкретным приказам и другим документам, в которых содержится информация о системе

⁴⁵ Подсистемы управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?storyid=344> (дата обращения: 20.02.2015).

стимулирования. Учет достижений ученых-преподавателей при составлении рейтингов и назначении премий производится без их участия и зачастую содержит ошибки. Поэтому данная система работает неэффективно и часто дает сбои.

Финансовая подсистема в управлении интеллектуальными ресурсами должна формироваться на основе принципа преобладания самофинансирования высших образовательных учреждений. В настоящее время заработная плата выплачивается ученым-преподавателям их высшим образовательным учреждением, но из средств государственного бюджета. То есть само высшее образовательное учреждение выступает в качестве посредника, и практически не может влиять на размер оплаты труда своих сотрудников.

В результате заработная плата выплачивается ученому-преподавателю, исходя из его ставки (количества отработанных часов), и система материального стимулирования практически отсутствует. Если заработная плата у всех одинаковая, то нет смысла прикладывать больше усилий, чем требуется. Чтобы увеличить свой доход, ученый-преподаватель должен на конкурсной основе участвовать в грантах, что является нестабильным и далеко не всегда справедливым источником дохода.

Для обеспечения инновационного развития высшее образовательное учреждение должно иметь возможность оказывать значительное влияние на размер заработной платы своих сотрудников. Более того, необходим их постепенный переход от дотационного хозяйственного существования к самостоятельной предпринимательской деятельности и самофинансированию.

В настоящее время государство предоставляет возможность широким массам студентов обучаться на бесплатной для них основе из средств государственного бюджета. Это не позволяет высшим образовательным учреждениям привлекать достаточное количество студентов для обучения на платной основе, и обеспечивать самофинансирование, что обуславливает их высокую зависимость от государственного финансирования.

Сокращение числа бюджетных мест в высших образовательных учреждениях позволит не только обеспечить их самофинансирование за счет более успешного привлечения студентов на платное обучение, но и сэкономить средства государственного бюджета. Также целесообразно развивать систему предоставления высшими образовательными учреждения платных услуг для частного бизнеса, что является дополнительным источником их дохода.

Правовая подсистема в управлении интеллектуальными ресурсами требует модернизации. Государство в системе высшего образования является не только создателем «правил игры», но и непосредственным участником рыночных отношений, так как многие современные российские учреждения высшего образования являются государственными, а также государство размещает заказ на подготовку определенных специалистов.

Следует отметить, что, несмотря на то, что за последние несколько лет государственные стандарты и нормативы управления интеллектуальными ресурсами неоднократно изменялись, они были недоработаны и далеки от реальной практики высших образовательных учреждений, и постоянное введение новых требований только подрывало мотивацию и увеличивало уровень неопределенности в сфере высшего образования.

Для обеспечения эффективности инновационного процесса учреждений высшего образования необходим новый, более гибкий подход к формированию государственных стандартов и нормативов относительно управления интеллектуальными ресурсами. Этот подход должен максимально учитывать возможности сотрудников высших образовательных учреждений и устанавливать нормы, исходя из практического опыта.

Правовая подсистема в управлении интеллектуальными ресурсами системы высшего образования закладывается в Федеральном законе об образовании, а также в федеральных образовательных стандартах (ФГОС). К числу важнейших правовых нормативов управления интеллектуальными ресурсами в системе высшего образования относятся следующие:

1. Норма соответствия численности профессорско-преподавательского состава численности студентов. В настоящее время установленный государством верхний лимит численности профессорско-преподавательского состава в зависимости от численности студентов чрезмерно занижен. Вероятно, при его установлении законодатели руководствовались исключительно уровнем преподавательской нагрузки на каждого сотрудника высшего образовательного учреждения, оставляя без внимания научно-исследовательскую и методическую нагрузку. По этой причине ученым-преподавателям сложно совмещать данные обязанности, что значительно снижает уровень их инновационной активности. Для обеспечения эффективности инновационного процесса учреждений высшего образования следует увеличить данный лимит;

2. Норма оплаты труда ученого-преподавателя. В настоящее время основной оклад ученого преподавателя едва превышает порог минимального размера оплаты труда, хотя в соответствии с общей концепцией дохода и занятости, социально-экономическая система может быть эффективна только тогда, когда наиболее сложный и высокоинтеллектуальный труд оплачивается наиболее высоко. Зачастую высшее образовательное учреждение не может предоставить новому сотруднику полную ставку, что делает его заработную плату еще ниже, при этом сохраняя объем его нагрузки. Для создания благоприятных условий для инновационной активности ученых-преподавателей необходим пересмотр этой нормы в сторону ее повышения;

3. Норма производительности труда ученого-преподавателя. В российском законодательстве четко приписано, что каждый ученый-преподаватель должен публиковать определенное количество учебно-методических пособий, монографий и научных статей в течение определенного периода времени, иначе его деятельность признается неэффективной, и трудовой договор с ним не продляется. При этом не учитываются производственные мощности действующих в настоящее время издательств. Поэтому зачастую складывается ситуация, что ученый подготовил материал,

уложившись в нормативный срок, но не может его опубликовать, а стоимость срочной публикации сопоставима с его месячной заработной платой. Следовательно, данный норматив необходимо изменить с учетом не только возможностей проведения научных исследований, но и их публикации.

Социально-психологическая подсистема в управлении интеллектуальными ресурсами в настоящее время формируется хаотично, что обуславливает ее низкую эффективность. Во многих высших образовательных учреждениях практически не уделяется внимания вопросам управления организационной культурой и конфликтами.

Для сферы высшего образования в современной России характерна матричная организационная структура, которая предполагает дублирование функций и двойное подчинение сотрудников. Из-за разделения высшего образовательного учреждения на кафедры рабочий коллектив тоже является сегментированным. В этих условиях наиболее подходящим решением является закрепление за заведующими кафедр обязанностей по созданию благоприятных условий в коллективе и управлению конфликтами.

Для построения организационной культуры, ориентированной на внедрение инноваций необходимо также наладить обмен опытом внутри каждого факультета. В настоящее время ученые активно обмениваются опытом со своими коллегами из других высших образовательных учреждений, но зачастую мало знакомы с результатами исследований своих коллег. Поэтому необходима организация внутренних конференций с представлением докладов сотрудников своего высшего образовательного учреждения.

Также важно обеспечить равенство факультетов в рамках высшего образовательного учреждения. В настоящее время у многих высших образовательных учреждений есть специализация, и факультеты, не относящиеся к ней, получают меньше финансирования, меньше бюджетных мест для обучения студентов, меньше оборудования и т.д. В технических высших образовательных учреждениях это гуманитарные факультеты, в гуманитарных – технические и т.д.

Таким образом, можно сделать вывод, что интеллектуальные ресурсы являются фактором развития современных университетов, так как существует тесная взаимосвязь интеллектуальных ресурсов отраслевой экономической системы и ее инновационного развития. Для университетов инновационная активность сегодня является важнейшим условием конкурентоспособности и ключевым направлением развития. Поэтому управление интеллектуальными ресурсами необходимо для обеспечения эффективности инновационного процесса учреждений высшего образования.

ГЛАВА II

СОВРЕМЕННЫЕ УСЛОВИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ В РАМКАХ ФОРМИРОВАНИЯ УНИВЕРСИТЕТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ТИПА

2.1 Глобальные тенденции развития университетов: общие закономерности и национальные особенности

Интернационализация в различных сферах приобретает все большее значение во всем мире. Экономические, политические и социальные изменения являются движущей силой растущей глобальной экономики знаний. Интернационализация в университетах продолжает развиваться быстрыми темпами, и они постепенно расширяют границы своей целевой аудитории, включая набор студентов со всего мира и осуществление глобального научного сотрудничества.

Высшее образование сегодня рассматривается как инструмент для достижения экономического успеха и развития, посредством реализации различных инициатив в области ликвидации бедности, улучшение здоровья населения или повышения эффективности местной экономики. В последние года международное образование развивалось как средство для достижения также ряда более широких целей, начиная от обучения за рубежом для повышения уровня подготовки студентов, и до стратегического развития международного сотрудничества и обеспечения региональной идентичности.

Эти изменения расширяют характер высшего образования на всех уровнях. Теперь оно включает в себя развитие личных навыков, новых способов мышления и практической подготовки в дополнение к предметно-специфическим знаниям и навыкам. В недавнем докладе ЮНЕСКО подчеркивается связь между инвестициями в высшее образование и развитием национальной экономики.

Это оказало значительное влияние на разработку и реализацию государственной политики в области высшего образования во многих странах и целых регионах мира. Глобальные стратегические инициативы до 2020 года ориентированы на развитие научно-исследовательского потенциала, снижение национальной зависимости от иностранных исследований и привлечение международных инвестиций в развитие системы высшего образования. Рассмотрим основные глобальные закономерности и национальные или скорее региональные особенности развития современных университетов.

Во-первых, актуальной является тенденция возрастания международной мобильности студентов. Иностранные студенты в настоящее время являются основной частью потребителей для ведущих университетов мира. Количество студентов, которые переезжают в другую страну, чтобы учиться в университете, продолжает расти, достигнув почти 5 млн. чел. в 2014 г., что более чем в два раза превысило уровень мобильности студентов в 2000 г., когда их количество составляло 2,31 млн. чел. То есть ежегодный прирост мобильности студентов составляет 10%⁴⁶.

ОЭСР прогнозирует, что, с учетом текущих демографических изменений, международная мобильность студентов, вероятно, достигнет 8 млн. чел. студентов в год к 2025 г.⁴⁷. После десятилетия стабильности баланс принимающих стран начинает меняться. На данный момент, США остается самой популярной страной для иностранных студентов. За ней следует Великобритания, Германия, Франция и Австралия. Причем половина всех иностранных студентов находится в этих пяти странах. Тем не менее, традиционная доля рынка США и Великобритании сокращается. При этом растет популярность Австралии и Канады наряду с внутри- региональной мобильностью (те, кто хочет учиться за границей в пределах своего домашнего региона).

⁴⁶ Образование – ОЭСР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.oecd.org/education/skills-beyond-school/AHELOFSReportVolume1 (дата обращения: 5.03.2015 г.).

⁴⁷ Там же.

Как и в течение последних нескольких лет, большинство мобильных студентов прибывают из Азии, Китая, Индии и Южной Кореи, которые являются ведущими источниками иностранных студентов в мире. Почти шестая часть всех иностранных студентов в мире приезжает из Китая. Доля всех азиатских студентов составляет 53 % всех студентов, обучающихся за рубежом.

Не все из этих студентов готовы ехать далеко: Япония и Корея имеют большое число иностранных студентов из соседних стран. Так, 81% иностранных студентов в Японии и 75% в Корее приезжают из других стран Восточной Азии. Британские студенты гораздо меньше предпочитают учиться за границей, чем студенты других европейских стран⁴⁸.

Во-вторых, политические и демографические изменения продолжают формировать мобильность студентов по всему миру. По мере того как контур мобильности студентов постепенно меняется в сторону расширения, политические и демографические изменения продолжают формировать государственную политику по отношению к иностранным студентам.

С одной стороны, правительства стран мира активно работают над тем, чтобы стимулировать отечественных студентов учиться своей стране, а не уезжать учиться в иностранные университеты. В Азии, например, с этой целью страны АСЕАН установили общее пространство высшего образования «для поощрения трансграничной мобильности студентов и академической интеграции в Южной Азии»⁴⁹.

Под влиянием успешного развития Болонского процесса в Европе активно развивается обмен студентами среди европейских университетов. Государство обеспечивает ознакомительные поездки для студентов по университетам европейского региона и пропаганду европейского образования.

⁴⁸ An in-depth look at these changes can be found in Trends in the Globalisation of Higher Education 2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.universityworldnews.com/article.php?story=20140131102318847(дата обращения: 5.03.2015 г.).

⁴⁹ ASEAN QUALITY ASSURANCE FRAMEWORK FOR HIGHER EDUCATION [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.chea.org/pdf/2014_Presentations/ASEAN%20Quality%20Assurance%20Final-CIQG.pdf (дата обращения: 5.03.2015 г.).

Во многих странах Европы, которые возглавляет современная Франция, образовательный процесс ведется полностью на национальном языке. Хотя многие другие страны, помимо официального государственного языка предлагают иностранным студентам возможность обучения на международном английском языке.

Университеты в Латинской Америке становятся все более интернациональными, что приводит к росту мобильности студентов в данный регион. Бразилия остается крупнейшим источником исходящих студентов в Латинской Америке, за ней следует Колумбия, в которой действует «Национальная программа для консультирования высших учебных заведений по вопросам интернационализации» правительства и колумбийских работодателей⁵⁰.

В странах Африки к югу от Сахары наблюдается быстрый рост спроса на университетское образование. Учитывая, что численность населения этого региона, по прогнозам, вырастет с 1 млрд. чел. сегодня до 2,4 млрд. чел. к 2050 г., нагрузка на систему высшего образования значительно возрастет, причем прирост спроса уже сегодня значительно обгоняет прирост предложения. Почти половина студентов Южной Африки к югу от Сахары в настоящее время предпочитает учиться за рубежом, причем большая их часть предпочитает учиться во Франции, США, Великобритании и других европейских странах.

С другой стороны, правительства ряда стран стимулируют получение международного опыта и знаний отечественными студентами и реализуют различные программы для поддержки системы обучения своих студентов за рубежом и привлечения иностранных студентов. Здесь необходимо отметить три основных инициативы, реализуемые в России, Германии и США.

Российская «инициатива 5/100» была начата в 2012 г. и была разработана, чтобы увеличить число иностранных преподавателей в российских вузах до 10% и число иностранных студентов – до 15% к 2020 г., как часть

⁵⁰ Colombia seeks the best path forward for its tertiary sector [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: <http://monitor.icef.com/2013/02/colombia-seeks-the-best-path-forward-for-its-tertiary-sector/> (дата обращения: 5.03.2015 г.).

более широкого плана развития глобальной конкурентоспособности российских научных исследований и высшего образования⁵¹.

Государство оказывает значительную финансовую поддержку этому проекту, который преследует две основные цели: привлечение иностранных студентов учиться в России, и входение по крайней мере пяти российских университетов в рейтинг 100 лучших высших образовательных учреждений мира к 2020 г.

Для того, чтобы поднять стандарты высшего образования, было введено необходимое условие иностранных студентов поступления в университет, связанное с прохождением курсов русского языка и литературы в российских университетах до поступления в них. Министерство образования и науки также запустило новую программу стипендий в 2014 г., в рамках которой 133 млн. долл. направлено на финансирование расходов, связанных с направлением 3 тыс. российских аспирантов на обучение за рубежом в ведущих университетах мира в 2014-2017 гг.

Стипендии также выделяются для бывших российских эмигрантов, желающих вернуться на родину. Эта мера призвана обратить серьезную утечку умов в России в последние годы. Стипендиатам необходимо вернуться в Россию и работать в государственной организации в течение не менее трех лет после окончания высшего образования.

Германия также стимулирует обучение за рубежом студентов высших учебных заведений в рамках новой программы, которая направлена на то, чтобы обеспечить получение половиной всех немецких студентов опыта обучения за рубежом к 2020 г. В настоящее время примерно треть всех немецких студентов провела некоторое время в университете за пределами Германии, но немецкое правительство и служба академического обмена (DAAD) работает для того, чтобы увеличить этот показатель до 50%.

⁵¹ Российское образование мирового класса! sector [Электронный ресурс]. – 2012. – Министерство образования и науки Российской Федерации. – Режим доступа: <http://5top100.ru/about/>(дата обращения: 5.03.2015 г.).

Финансирование обучения за рубежом предоставляется для 118 тыс. немецких студентов каждый год с дальнейшим финансированием для поддержки международного обмена для 36 тыс. студентами с низким уровнем дохода. Германия также стремится увеличить число иностранных студентов, обучающихся в университетах Германии на 17% в течение следующих нескольких лет. В отличие от предотвращения утечки умов, являющейся мотивом для реализации подобных программ в России и Азии, основным стимулом для Германии является повышение конкурентного преимущества в бизнесе, науке и промышленности.

В США Институт международного образования начал новую пятилетнюю программу «Поколение обучения за рубежом», чтобы удвоить количество студентов, получивших международный опыт во время их обучения в университете с текущих 295 тыс. чел. (10% студентов университетов) до 600 тыс. чел. к 2019 г.⁵². Этот шаг обусловлен признанием того, что глобализация приводит к изменению необходимых для успешной работы навыков и опыта, которые работодатели ищут в выпускниках университетов. Институт международного образования работает в партнерстве с рядом правительств, высших учебных заведений и компаний, чтобы расширить возможности для американских студентов учиться и стажироваться за рубежом, будь то за счет академических партнерских отношений по обмену, за счет стипендиарных программ и т.д.

В-третьих, расширяются границы международного научного сообщества, и все больше научных исследований являются глобально ориентированными. В настоящее время университеты все больше ориентируются на развитие научно-исследовательского потенциала в сотрудничестве с зарубежными коллегами. Отчасти этот тактический сдвиг отражает рост академической вовлеченности в проведение прикладных исследований, востребованных реальным бизнесом.

⁵² Generation Study Abroad [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.iie.org/Programs/Generation-Study-Abroad (дата обращения: 5.03.2015 г.).

Центр «ETH Zurich», осуществляющий исследования в области глобальной экологической устойчивости в Сингапуре является одним из таких партнерств. Созданный в сотрудничестве с сингапурским Национальным исследовательским фондом в 2010 году, этот центр фокусируется на исследовании влияния политиков и промышленности на решение вопросов, связанных с изменением климата и угрозой благополучия жителей тропических и субтропических мегаполисов⁵³.

Новая совместная инициатива Великобритании и США направлена на повышение глобального многостороннего сотрудничества, путем предоставления грантов и создания международных университетских консорциумов, работающих по целому ряду вопросов глобального значения⁵⁴. В отличие от центра «ETH Zurich» в Сингапуре, эта инициатива не сосредотачивается на чем-то одном и направлена на укрепление сотрудничества в области различных исследований между американско-британскими университетами и университетами стран с развивающейся экономикой: Бразилия, Китай, Индия и Индонезия.

Поскольку институциональная уверенность в существенной международной вовлеченности растет, многие университеты развивают более широкие связи с промышленностью, как способ укрепления и диверсификации своих исследований. Во многих регионах государство активно поощряет и поддерживает эти инициативы. Примером является проект Horizon 2020 в Европе – крупнейшая международная исследовательская программа в мире⁵⁵. В рамках этого проекта планируется инвестировать около 80 млрд. евро в проведение научно-исследовательских и инновационных проектов в 2014-2020

⁵³ Transnational education and human rights obligations [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.universityworldnews.com/index.php>. (дата обращения: 5.03.2015 г.).

⁵⁴ Global Innovation Initiative [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.iie.org/en/Programs/Global-Innovation-Initiative/About#About; www.britishcouncil.org/education/ihe/opportunities/global-innovation-initiative-grant (дата обращения: 5.03.2015 г.).

⁵⁵ Cross-border partners ‘key to science breakthroughs’ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.universityworldnews.com/article.php?story=20150220124032787 (дата обращения: 5.03.2015 г.).

гг., многие из которых требуют большого масштаба и создания междисциплинарных исследовательских групп.

Во Франции, в рамках проекта управляемого правительством, был создан новый университет Париж-Сакле, целью которого является формирование «центра знаний» вокруг Парижа, способного составить конкуренцию Силиконовой долине в Калифорнии. Объем финансирования данного проекта составил 7,5 млрд. евро. Уже 19 учреждений присоединились к Париж-Сакле, это более 10 тыс. ведущих ученых-исследователей и 70 тыс. студентов.

В-четвертых, технология становится важнейшим фактором производства и занимает центральное место в системе университетского образования во всем мире. Во многих странах мира постепенно расширяется доступ к высшему образованию и профессиональной подготовке. Поскольку современное общество быстро развивается, и формируется основанная на знаниях информационная экономика, информационные технологии становятся ключевым фактором экономической конкурентоспособности и социального развития.

Поэтому использование информационных технологий стало главной опорой высшего образования. Открытые онлайн-курсы стали одним из самых высоких критериев профильного использования информационных технологий в обучении в последние годы. По данным на 2015 г. 142 университета в мире предоставляют бесплатные курсы, открытые для всех желающих. Открытый университет Великобритании предлагает ряд бесплатных онлайн-курсов начиная с 2006 года. В Индии технологические университеты используют видео- и веб-обучение с 2003 г.

Открытые онлайн-курсы также предлагаются рядом партнерских университетов в Восточной Азии и Южной Африке, которые изначально были пользователями, а не поставщиками бесплатного онлайн образования. Университет Цинхуа в настоящее время предлагает более 60 курсов в Китае.

В Южной Африке открытые онлайн-курсы воспринимаются как инструмент для расширения доступа к образованию по низким ценам. Белая книга явно поощряет расширение системы онлайн-обучения в университетах. Большинство из 23 университетов Южной Африки предлагают некоторую форму дистанционного обучения в Интернете. Количество студентов университетов в разных странах Африки, по прогнозам, удвоится с 200 млн. чел. в 2015 г. до 400 млн. чел. к 2045 гг.

Тем не менее, через несколько лет после того, как открытые онлайн-курсы вошли в моду, энтузиазм начинает ослабевать. Они охватывают широкие области знаний, но зачастую эти курсы оказываются незавершенными. В 2013 г. было выявлено, что лишь около 5% студентов через семнадцать лет существования таких курсов завершили свои курсы. Наиболее успешными в этом типе курсов были те, кто уже закончил университет и получил высокий уровень образования, а не те, кто начинал свое высшее образование с таких курсов.

Следовательно, такие курсы следует рассматривать в качестве дополнения, а не замены традиционного университетского обучения. Тем не менее, в настоящее время многие обеспокоены тем, что открытые онлайн-курсы могут заменить платное обучение в университетах, что приведет к снижению качества высшего образования.

Пожалуй, наиболее спорным вопросом, стоящим перед поставщиками открытых онлайн-курсов в настоящее время является вопрос о том, стоит ли взимать плату за свои курсы и выдавать соответствующие дипломы их слушателям. Университет штата Джорджия согласился приравнять открытые онлайн-курсы к очному обучению. В университетах штата Висконсин и штата Колорадо позволяют студентам выбирать между равнозначными для них онлайн-курсами и живыми лекциями. Однако, процесс сертификации онлайн-курсов и достоверная оценка уровня знаний студентов, которые обучаются дистанционно, остается проблематичным в настоящее время.

В-пятых, появляются все более новые способы обучения. Наряду классы преподаются полностью онлайн, технология также оказывает влияние на традиционное обучение кампуса основе и обучения. Виртуальное обучение, отраженное обучение и смешанное обучение стали признанной частью университетского образования в течение последних нескольких лет. Все они предлагают новые подходы к традиционному обучению в университете.

Примерами виртуального обучения являются среды Blackboard и Moodle, используемые главным образом для введения в курс лекций, хранения курса и отражения дополнительных ресурсов. Отраженное обучение повлияло на педагогические методики, предлагая смешать онлайн и офлайн обучение. Отраженное обучение активно развивается в университетах Корнелл, Иллинойс и Стэнфорд и позволяет инвертировать традиционную модель представления учебной информации.

Так, студенты могут получить теоретические основы, очно присутствуя на лекции в университете, а у себя дома получить доступ к онлайн-лекциям. Это позволяет значительно экономить время чтения лекций в университете, развивать более глубокое мышление и обеспечить более активное обучение. Университет штата Иллинойс в Чикаго в свою очередь практикуют смешанное обучение, посредством интеграции онлайн-обучения в живые лекции. То есть прямо на очной лекции в университете используются онлайн-материалы. Онлайн-курсы позволяют собирать и автоматически обрабатывать данные о студентах, что является их значительным преимуществом.

В-шестых, интернационализация открывает доступ к мировым научным исследованиям. Большая часть дебатов вокруг использования современных информационных технологий в сфере высшего образования в последние годы была сосредоточена на онлайн-обучении. Параллельно с этим активно развивалась система электронных научно-образовательных библиотек, обеспечивающих открытый доступ к рецензируемым научным изданиям во всем мире.

Цифровые технологии предоставляют исследователям новые инструменты для облегчения сбора, анализа и распространения данных, в то время как студенты теперь имеют доступ к все более широкому спектру онлайн-ресурсов для изучения. Оцифровка рукописей и редких книг, а также цифровое курирование веб-страниц было основной практикой для библиотек мира на протяжении нескольких лет, но последние достижения в области информационных технологий привели к еще большему упрощению массовой оцифровки как способ расширения доступа к книгам и рукописям для читателей во всем мире.

Британская библиотека, например, оцифровала многие из его коллекции рукописей на протяжении многих лет, но этот процесс идет медленно и кропотливо. Эта библиотека сегодня работает в партнерстве с технологическими компаниями и финансовыми органами для разработки более крупных проектов, выкладывая культурное наследие Великобритании в Интернет, чтобы оно было доступно в любое время в любой точке мира и бесплатно.

Цифровые технологии используются для решения целого ряда проблем, стоящих перед современными библиотеками и архивами по всему миру, начиная от практических (рукописи и книги уязвимы к повреждениям и кражам, физические библиотеки имеют ограниченное пространство) до идейных – демократизация знаний, интерпретация содержания для новой аудитории. Они создают возможность открытия совершенно новых направлений исследований, таких, как интеллектуальный анализ данных в области гуманитарных наук.

С этой целью Европейская комиссия финансирует новый Интернет-портал Europeana, который предоставляет студентам и исследователям во всем мире доступ к миллионам книг, картин, фильмов, музейных предметов и архивных записей, взятых из библиотек и архивов Европы. Этот проект был запущен в 2010 г., и под него попали 4,5 млн. объектов. В настоящее время

портал продолжает расти и улучшать доступ к цифровым коллекциям по всей Европе.

В-седьмых, развивается система предоставления студентам и преподавателям открытого доступа к международным библиотечным ресурсам. Предоставление цифрового доступа к библиотечным фондам и архивным коллекциям вызвало интерес к открытию доступа к научным трудам путем перехода к модели онлайн-доступа к рецензируемым научным исследованиям – журнальным статьям, диссертациям и монографиям.

Есть два основных способа сделать научную работу открытой для общественности: поместить свою работу в хранилище открытого доступа или опубликовать статью в журнале с открытым доступом. Некоторые журналы, находящиеся в открытом доступе, взимают плату с публикации, другие этого не делают. В то время как предоставление открытого доступа к результатам научных исследований имеет огромное преимущество снижения затрат и повышения качества научных исследований в развивающихся странах, оно стало предметом интенсивных споров в некоторых развитых странах, таких как Великобритания и США.

Основным аргументом против предоставления открытого доступа к научным исследованиям является исключение рецензирования из процесса публикации с сопутствующим риском снижения качества будущих исследований. Поэтому наибольшую популярность научные исследования в открытом доступе получили в качестве дополнения к рецензируемой публикации, так как такая схема позволяет сохранить их высокое качество.

Например, все статьи, опубликованные в результате проведения исследований, финансируемых Национальным институтом здравоохранения США, должны быть доступны в хранилище открытого доступа PubMed Central, будь то полностью рецензируемые публикации или только электронные. К 2014 году были представлены около 1800 журналов в PubMed, увеличившись на 112% по сравнению с 2010 г. Недавнее исследование, проведенное Социальным

департаментом США, указало на то, что академическое признание открытого доступа публикаций в настоящее время растет⁵⁶.

В-восьмых, происходит повышение качества высшего образования. Региональные подходы к обеспечению взаимосвязи между качеством высшего образования и экономическим развитием меняются. Сегодня акцент делается на качество исследований и предоставление гарантии качества таких исследований университетами в некоторых регионах, в то время как другие ориентируются на увеличение числа аспирантов, как способ повышения качества национальных научных исследований и разработок.

За последние три года финансирование науки и техники Национальным советом Мексики, например, увеличилось на 32% на фоне обещания нового президента увеличить расходы на науку до 1% от ВВП к 2018 г., что вдвое больше текущей доли этих расходов (0,48%). Часть этого финансирования направлена на предоставление государственных научных грантов, часть направлена на улучшение программ обмена студентами, а также на увеличение числа студентов послевузовского обучения⁵⁷.

Повышение качества высшего образования и научных исследований является одним из приоритетов для современного бразильского правительства, которое активно работает над тем, чтобы превратить Бразилию в международную экономику знаний. В настоящее время только один бразильский университет – Сан-Паулу – появляется в рейтинге 300 лучших университетов мира, несмотря на увеличение бюджета на образование в период с 2003 по 2013 гг.

В 2013 году 205%, только 4,2% университетских курсов Бразилии были признаны на международном уровне. Это отчасти объясняется доминированием нерегулируемых частных учреждений в университетском

⁵⁶ Dramatic growth of open access [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа: <http://poeticeconomics.blogspot.co.uk/2014/04/dramatic-growth-of-open-access-first.html> (дата обращения: 6.03.2015 г.).

⁵⁷ Mexico Gets Serious About R&D [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа: <http://chronicle.com/blogs/worldwise/mexico-gets-serious-about-rd/33941> (дата обращения: 6.03.2015 г.).

секторе Бразилии, а также низким уровнем развития профессиональной этики научных исследований, низким уровнем заработной платы и финансовыми спекуляциями ряда университетов⁵⁸.

Комиссия Африканского союза определила гарантии качества университетского образования в качестве одной из основных задач, стоящих перед высшим образованием в странах Африки, особенно в условиях отсутствия национальных регулирующих органов для контроля качества высшего образования и научных исследований. Комиссия в настоящее время работает над тем, чтобы создать агентство по оценке качества образования, чтобы помочь каждой стране-члену союза в разработке регулирующих органов.

В настоящее время в 21 африканских странах действуют органы по аккредитации, но они не систематически оценивают стандарты и качество высшего образования в местных университетах. Европейский Союз поддерживает эти планы с помощью своей новой Панафриканской программы, которая направлена на развитие потенциала наращивания качества университетского образования в рамках более широких планов поощрять и поддерживать Африканскую континентальную интеграцию⁵⁹.

В-девятых, активно развивается профессиональное образование и профессиональное обучение. За последние несколько лет произошли значительные изменения в европейской системе докторантуры. Стремление к росту национального потенциала и экономической конкурентоспособности на глобальном уровне привело к увеличению внимания к готовности к работе и профессионализму новых выпускников, особенно на уровне докторантуры.

В ответ на обеспокоенность работодателей по поводу практически-ориентированных навыков выпускников, многие университеты уже

⁵⁸ Quality Assurance Wakeup Call [Электронный ресурс]. – Science for Brazil. – Режим доступа: www.scienceforbrazil.com/quality-assurance-wakeup-call/ (дата обращения: 6.03.2015 г.).

⁵⁹ Post-2015 European support to African HE taking shape [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа: <http://www.universityworldnews.com/article.php?story=20140925091205558;%20www.euractiv.com/sections/development-policy/eu-launches-eu845-mil-%20lion-pan-african-initiative-307774> (дата обращения: 6.03.2015 г.).

разработали новые административные структуры и докторские школы для поддержки более широкого развития навыков у своих студентов. В частности Лига европейских исследовательских университетов в 2014 г. опубликовала собственные рекомендации по обеспечению эффективной практики в области подготовки докторов наук в университетах по всей Европе.

Новая форма подготовки докторов наук по-прежнему сосредотачивается вокруг производства диссертации на основе оригинальных исследований, но также включает в себя формальную подготовку исследователей наряду с дополнительными курсами по таким темам, как руководство и управление, организация конференций и деловое общение⁶⁰. Новый акцент делается на формальной подготовке специалистов и передаче навыков, он предназначен для лучшей подготовки докторантов широкого круга профессий, в том числе и для работы за пределами университетов.

Другие университеты поощряют исследовательскую деятельность у студентов и стремятся использовать международный опыт в рамках образовательного процесса. К примеру, британский университет Imperial College London организует ежегодную международную летнюю школу для совместной выработки профессиональных навыков у студентов с университетами-партнерами в Сингапуре и Гонконге, а также программу высшего образования London Outreach, чтобы предоставить студентам на всех уровнях опыт работы в бизнесе с помощью конкретных консультационных проектов.

Междисциплинарная общеевропейская докторская летняя школа LERU была разработана, чтобы помочь докторантам развивать профессиональные навыки и личные качества, выходящие за рамки их исследований. В первую очередь она направлена на формирование у них основных навыков

⁶⁰ Good Practice Elements in Doctoral Training (LERU, 2014), pp.7-16.

предпринимательства, лидерских навыков для работы в корпоративных, правительственных и научных кругах⁶¹.

Таким образом, можно сделать вывод, что в настоящее время внимание мирового сообщества приковано к системе высшего образования. Университеты трансформируются из национальных источников подготовки специалистов в глобальные научно-исследовательские центры. Общемировые закономерности определяют ориентиры для развития региональных систем университетского образования, однако они трактуются и реализуются по-разному странами мира, что определяет значительные национальные особенности развития современных университетов.

2.2 Предпринимательский университет в инновационных формах интеграции образования, науки, бизнеса и государства: функциональные особенности, специфика

Современные тенденции в мировом экономическом пространстве обнаруживают смещение вектора его развития в направлении инновационной деятельности. Формируется экономика нового типа, т.е., экономика, где определяющим ресурсом выступают новейшие знания. А необходимость воспроизводства новейших знаний в условиях институциональных разрывов между разработкой нововведений и их коммерциализацией, провоцирует создание инновационных структур организации инновационной деятельности. Мы имеем ввиду организационный механизм многостороннего взаимодействия между субъектами реального сектора экономики, научными и образовательными организациями и органами государственного управления, который воплощается в различных инновационных **концепциях** объединениях «университеты-предприятия» и «государство-университеты» и

⁶¹ LERU Doctoral Summer School [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.leru.org/index.php/public/activities/other-activities/doctoral-summer-school/ (дата обращения: 6.03.2015 г.).

предпринимательских структурах инновационного типа, как на национальном, так и на международном уровнях.

По мнению Харина А.А. – это новые интегрированные формы организации системы образования и бизнеса⁶². Исследователь утверждает, что принципиально новой интегрированной структурой может стать приоритетная технологическая платформа, включающая вузы, научно-исследовательские учреждения и предприятия - инновационная интегрированная структура. Харин А.А. определяет такую структуру как «совокупность хозяйствующих субъектов, связанных друг с другом сетевой системой финансово-хозяйственных отношений, направленной на повышение эффективности инновационной деятельности участников посредством оптимизации ресурсного обеспечения – это совокупность хозяйствующих субъектов, связанных друг с другом сетевой системой финансово-хозяйственных отношений, направленной на повышение эффективности инновационной деятельности участников посредством оптимизации ресурсного обеспечения»⁶³. Роль государства заключается в поддержке развития взаимодействия предприятий и научно-образовательных организаций, путем формирования условий для расширения практики вовлечения высших учебных заведений в деятельность, осуществляемую организациями реального сектора экономики в сфере научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ (НИОКТР), а также для **развития** потенциала высших учебных заведений как исследовательских (конструкторских, инжиниринговых) организаций. В качестве механизма интеграционного взаимодействия исследователь

⁶²Харин А. А. Методология формирования инновационных интегрированных структур образования, науки и бизнеса: диссертация на соискание степени доктора экономических наук: по специальности 08.00.05 ГОУВПО "Государственный университет управления"- Москва, 2012.- 304 с. С.....

⁶³ Харин А. А. Методология формирования инновационных интегрированных структур образования, науки и бизнеса: автореферат диссертация на соискание степени доктора экономических наук: по специальности 08.00.05 ГОУВПО "Государственный университет управления"- Москва, 2012.- 34 с.С.11

предлагает создание научно-исследовательского центра, который будет являться посреднической структурой между патентом и публикацией.

Мясникович М.В. также видит повышение эффективности инновационной деятельности Беларуси в создании технологических платформ. Это объединение науки, бизнеса и образования в тех направлениях, которые представляют государственный интерес не только в Беларуси, но и в других странах. Технологическая платформа, как инновационная интегрированная структура представляют определенный интерес в таких направлениях как: информационные и космические технологии, энергетика, транспорт, лазеры, биотехнологии, фармацевтика и тонкая химия⁶⁴.

Следует обратить внимание, также на еще одну инновационную форму интеграции науки, бизнеса и образования в Беларуси - форму кластеров, которые условно можно разделить на: образовательные и смешанные («научно-образовательные» и «производственно-образовательные»)⁶⁵. Кластер выступает здесь в роли интеграционного механизма, обеспечивающего интенсивное развитие и социальное партнерство образующих его организаций. Так же, как и все интегрированные структуры кластеры создаются для увеличения ресурсной базы и упрощения доступа к новым технологиям, для увеличения внешнего и внутреннего потребительских рынков, для объединения научно-исследовательской базы и обеспечения открытости к использованию научных знаний⁶⁶. В зависимости от формы кластера ядром кластера могут быть организации и предприятия, выпускающие конечную продукцию или образовательные учреждения. По мнению Борздовой Т.В. особенностью кластеризации в Республике Беларусь и ее стимулирующим инструментом

⁶⁴ Мясникович М.В. Интеграция в ЕЭП, ЕврАзЭС и СНГ: вектор перспективы // Белорусский экономический журнал. №2. С4-17.-2013

⁶⁵ Марков А. В. Производственно-образовательные кластеры в Беларуси. Актуальные проблемы бизнес-образования : материалы XIV Междунар. науч.-практич. конф., 16–17 апр. 2015 г., Минск / Бел. гос. ун-т, Ин-т бизнеса и менеджмента технологий. – Минск.-2015. - 162-167 С. <http://elib.bsu.by/handle/123456789/117452>

⁶⁶ Приложение 2 к стратегии привлечения прямых иностранных инвестиций в Республику Беларусь на период до 2015 года <http://www.government.by/upload/docs/fileaaec28e03042f52d.PDF>

могут стать свободные экономические зоны, являющиеся частью территории хозяйственного комплекса региона⁶⁷. В Беларуси усиливается внимание к созданию инновационно-промышленных кластеров. Концепция формирования и развития инновационно-промышленных кластеров в Беларуси, утвержденная 16 января 2014 г. № 27, предполагает две формы сотрудничества: простая форма – заключение между участниками кластера договора простого товарищества, и продвинутая форма – создание участниками кластера отдельного юридического лица, либо возложение функций на действующее, которое будет являться организацией кластерного развития⁶⁸.

Образовательные кластеры, предполагают сотрудничество между вузами, другими образовательными учреждениями. Ядро такого кластера – университет. По мнению российских исследователей, сотрудничество в рамках образовательного кластера предполагает научно-исследовательскую деятельность субъектов образовательной системы как по вертикали, так и по горизонтали. Преимуществами создания кластера являются обмен технологиями, знаниями, рост квалификации среди трудовых ресурсов, преимущества агломераций и социальная инфраструктура⁶⁹.

Нельзя не остановиться на такой форме интеграции образования, государства и бизнеса как государственно-частное партнерство. Государственно-частное партнерство характеризуется как объединение усилий государства и вузов для создания благоприятного инвестиционного климата, в целях формирования спроса на инновации. Такое объединение предполагает построение механизма управления на основе равномерного распределения рисков, при котором научные исследования и разработки осуществляются на

⁶⁷ Борздова Т.В. Инновационные кластеры в Республике Беларусь: возможности формирования: <http://www.e-edu.by/main/departments/realestate/staff/borzdova/publications/2-22.pdf>

⁶⁸ Концепции формирования и развития инновационно-промышленных кластеров в Республике Беларусь, утвержденная постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 января 2014 г. № 27. <https://ekonomist.by/news/show/11467>

⁶⁹ Джинждолия, А. Ф. Развитие предпринимательства в образовательной сфере в рамках государственно-частного и социального партнерства в условиях экономики знаний: монография/ А. Ф. Джинждолия, И. А. Морозова, Л. С. Шаховская, М. Н. Мысин; под общ. ред. Л. С. Шаховской; ВолГТУ. – Волгоград, 2015. – 160 с. С.77

основе интеллектуального капитала вуза, инвестиционного капитала государства и государственной собственности. При этом необходимо активное использование инструментов государственного заказа и государственных закупок в качестве инструментария оказания государственной поддержки⁷⁰.

Парфенова М.Н., Руденко Ю.С. исследуя проблемы интеграции образования, науки и производства в рамках инновационного развития экономики России отмечают, ведущую роль механизма управления интеллектуальной собственностью и кадровой политики⁷¹. Через воспроизводство интеллектуальной собственности и трудовых ресурсов повышается потенциал интеллектуального капитала инновационной интегрированной структуры (организаций, предприятий и государства). В структуре интеллектуального капитала исследователи выделяют статическую часть – множество объектов интеллектуальной собственности, обеспечивающие технологию производства и динамическую часть в виде специалистов, обеспечивающих ее развитие. Потенциалы статической и динамической части формируются в непрерывном взаимодействии асимметричных структур: системы образования, науки и производства на основе принципа диссимметрии. **Для выполнения наукоемких исследований** и разработок необходимо чтобы потенциал динамической части интеллектуального капитала инновационной организации превышал ее статический потенциал.

Грудзинский А.О., Бедный А.Б. в своих исследованиях трансформации современных университетов акцентируют внимание на концепции рыночно-ориентированного инновационного университета, основанного на треугольнике знаний (образование-наука-инновации). Авторы замечают, что современные тенденции в сфере инновационной деятельности ведущих стран мирового

⁷⁰ Джинджолия, А. Ф. Развитие предпринимательства в образовательной сфере в рамках государственно-частного и социального партнерства в условиях экономики знаний: монография / А. Ф. Джинджолия, И. А. Морозова, Л. С. Шаховская, М. Н. Мысин; под общ. ред. Л. С. Шаховской; ВолгГТУ. – Волгоград, 2015. – 160 с. С.83.

⁷¹ Парфенова М.Н., Руденко Ю.С. Механизм интеграции образования, науки и производства с применением подхода диссимметрии. // Образовательные ресурсы и технологии, 2013'2(3) С.67-73

сообщества, в том числе и Болонский процесс в системе образования, обуславливают необходимость внесения изменений в систему отношений университетов с предприятиями. Эти изменения диктуются новой нетрадиционной для вузовской деятельности функцией – трансфера знаний. Инновационная деятельность таких университетов предполагает «передачу знаний, включая технологии, опыт и навыки, от университета к внешним заказчикам – предприятиям, общественным и государственным структурам, приводя к инновациям в экономике и общественной сфере»⁷².

В качестве интегрированной формы организации системы образования и бизнеса следует отметить концепцию тройной спирали Г. Ицковица и Л. Лейдесдорфа «университет-предприятие-государство», которая **появилась как пересечение двух так называемых двойных спиралей: «университеты-предприятия» и «государство-университеты»**⁷³. Концепция основана на трансформации, смещении и расширении приоритетов в деятельности участников объединения, и на возможности осуществления эффективных взаимных обменов функциями и результатами деятельности, а также, в рамках тройной спирали, их устойчивого воспроизводства⁷⁴. Так, по мнению Ицковица Г., традиционная регулирующая и направляющая роль государства несколько расширяется, поскольку, создавая фонды для финансирования инновационного бизнеса государство выполняет роль бизнеса⁷⁵. Бизнес-структуры, осуществляя образовательные услуги и совершенствуя учебные программы, выполняют функции системы образования. Университеты, создавая инновационные компании, например, бизнес-инкубаторы, технопарки, центры предпринимательства и т.д., в целях коммерциализации знаний и увеличения внебюджетных доходов, а также осуществляя платные образовательные услуги

⁷² Грудзинский А.О., Бедный А.Б. Трансфер знаний – функция инновационного университета// Высшее образование в России. – 2009. - №9. – с. 66 – 71

⁷³ Ицковиц Г. ДНК инновационного развития Экспертный сайт высшей школы экономики Режим доступа <http://www.opes.ru/1335337.html> Дата доступа 02.12.2015

⁷⁴ Тройная спираль профессора Генри Ицковица. Режим доступа: <http://izvestia.ru/news/370024> Дата доступа 17.11.15.

⁷⁵ Инковиц Г. Модель тройной спирали//Инновационная Россия №4,2011

(образовательное антрепренерство), начинают выполнять роль бизнеса, роль предпринимательства. В модели тройной спирали достигается баланс интересов и формируется сотрудничество, которое развивается в наиболее эффективном направлении. Инковиц Г. рассматривает тройную спираль не только как сотрудничество трех институциональных форм, но и как взаимодействие трех пространств: пространство знаний, пространство согласия и пространство инноваций. Пространство знаний – это имеющийся интеллектуальный потенциал (объекты интеллектуальной собственности, публикации и т.д.), способный генерировать знание. Пространство согласия предполагает сотрудничество между разными институциональными сферами в целях выявления конкурентных преимуществ, сильных и слабых сторон региона и формирования направлений развития. Может воплощаться в виде вновь созданных фирм (венчурных, консалтинговых). Пространство инноваций – это создание организации нового вида для осуществления инновационного проекта с использованием ресурсов (финансовых, технологических, интеллектуальных) всех институциональных участников.

В этих условиях классические университеты трансформируются в предпринимательские университеты, которым в модели тройной спирали отводится главенствующая роль.

Проблемы формирования предпринимательского университета впервые рассмотрены Кларком Б.Р. в работе «Создание предпринимательского университета: организационные направления трансформации». Анализируя в течении десяти лет деятельность европейских вузов (Твенте (Нидерланды), Уорика (Великобритания), Чалмерса (Швеция), Стратклайда (Шотландия), Йозенсуу (Финляндия)), Кларк Б.Р. выявил их трансформацию в направлении активной предпринимательской деятельности. Кларк Б.Р. определяет предпринимательский университет как университет, готовый к «принятию рисков при освоении новых практик, результат которых неясен». С позиций исследователя предпринимательский университет имеет существенное отличие от классического университета – это готовность коммерциализировать

генерацию и распространение знаний. С точки зрения Дж.Ропке отличительными чертами предпринимательского университета должны быть: предпринимательское поведение организации, предпринимательское поведение преподавателей, студентов, сотрудников, а также структурное взаимодействие предпринимательского университета и региона. Именно поэтому предпринимательский университет должен быть открыт к организационным изменениям и внедрению инновационных идей.

Для формирования таких черт необходима активная деятельность по адаптации сотрудников к изменениям вуза, развитию предпринимательского мышления и включению большинства сотрудников в процессы генерации инновационных идей и принятия управленческих решений. Предпринимательские ценности должны стать основополагающими как для профессорско-преподавательского состава, так и для студентов, участвующих в реализации проектов. По мнению Кларка Б.Р. вуз, обозначив задачу трансформироваться в университет предпринимательского типа, должен совершать осознанные действия по реорганизации структуры и переориентации философии своей деятельности на позиции предпринимательства. Другой путь формирования предпринимательского университета - создание условий, в наибольшей мере способствующих развитию инициативы у преподавателей и студентов образованию инновационных компаний.

Их ведущая позиция объясняется тем, что университеты объединяют в своей образовательной системе все основные отрасли науки и, следовательно, имеют наибольший интеллектуальный потенциал. В рамках предпринимательских университетов преподавательская, научно-исследовательская и предпринимательская деятельность объединяются, что за счет коммерциализации инноваций приносит доход. Поскольку преподаватели и студенты задействованы в предпринимательской деятельности университета в рамках инновационной бизнес-структуры, происходит ускоренное внедрение новейших прикладных знаний в учебный процесс. Формирование новейших знаний и их капитализация обеспечивают ускоренное развитие

интеллектуальных ресурсов, и, как следствие, инновационной деятельности. Т.о., предпринимательские университеты осуществляют не только классические функции вуза: учебную, научно-исследовательскую, интеллектуальную, дополнительного и непрерывного образования, культурную, экономическую, социальную, но и принципиально новые функции: трансфер знаний, генерирование научных идей, предпринимательство, инвестирование⁷⁶. По мнению А.О. Грудзинского, А.Б. Бедного трансфер знаний – это «система мероприятий по организации многоканального и многоуровневого интерфейса между университетом и его внешним окружением и, в первую очередь, с предприятиями высоких технологий». Трансфер знаний возможен при наличии определенных условий: высокий уровень научных исследований и реализации рыночно-ориентированных образовательных программ. Исследователи утверждают, что важнейшим отличием **предпринимательского** университета является «инновационная деятельность и, соответственно, наличие поддерживающей её системы трансфера знаний»⁷⁷.

Генерация научных идей является важнейшей функцией предпринимательского университета. В рамках университета ведется активная научно-исследовательская, образовательная деятельность, наполненная креативными идеями молодых исследователей. Получение грантов, проведение собственных научных исследований, опытные работы, участие в конференциях, семинарах составляют инновационную деятельность вуза, в которой формируются новые творческие идеи, требующие тщательного анализа для формирования нового инновационного направления деятельности. Реализация функции предпринимательства предполагает создание в рамках вуза, а также в качестве отдельных структурных подразделениях малых инновационных **предприятий, где в процессе труда, через коммерциализацию идей**

⁷⁶ Резник Г. А. Пономаренко Ю. С., Курдова М. А. Функции вуза: новые возможности развития//Мир науки. Научный интернет-журнал, №4, 2014. Интернет ресурс. Режим доступа: <http://mir-nauki.com/PDF/30PMN414.pdf>. Дата доступа: 17.11.2015

⁷⁷ Грудзинский А.О., Бедный А.Б. Трансфер знаний – функция инновационного университета// Высшее образование в России. – 2009. - №9. – с. 66 – 71

студенты с участием преподавателей и предпринимателей могли бы получать практический опыт реальной предпринимательской деятельности.

Предпринимательский университет выстраивает свою деятельность по таким основным направлениям как: подготовка инновационно-активных специалистов, производство наукоемких идей, технологий, инноваций и их коммерциализация⁷⁸ (капитализация знаний). Таким образом, предпринимательский университет, осуществляет свою деятельность не только в направлении обучения, проведения научных исследований, но и в направлении привлечения в университеты инвестиций со стороны государства и бизнеса, получения прибыли от собственной предпринимательской деятельности⁷⁹. В результате сотрудничества с другими институциональными формами (государство и бизнес) университет вносит существенный вклад в социокультурное развитие региона. Н.В. Головкин, В.В. Дегтярева, С.А. Мадюкова в своем исследовании выявляют прямую зависимость между капитализацией знания и внутренними факторами трансформации университета. Различия в целях участников трехстороннего объединения преодолеваются в рамках предпринимательского университета, который «обеспечивает «диалог» и реальную возможность интеграции этих различных стилей и систем ценностей»⁸⁰. Главенствующим фактором является ученый. Исследователи отмечают: «прежде чем рассуждать о капитализации знания, мы должны принять во внимание микроструктуру мотиваций, норм, потенциала и ресурсов конкретного ученого, участвующего в «производстве инноваций». Инковиц Г. подчеркивает важность человеческих ресурсов: «без индивидуального вклада ученого невозможно развитие модели»⁸¹. Более того, в

⁷⁸ Андриюшкевич О. А., Денисова И.М. Формирование предпринимательских университетов в инновационной экономике //Экономическая наука современной России. 2014. № 3 (66). С. 87-104.

⁷⁹ Налетова И.В. Метафундаментальный анализ предпринимательских университетов//Аналитика культурологии. Электронное научное издание. Интернет ресурс. Режим доступа: <http://www.analiculturolog.ru> Дата доступа 18.11.2015

⁸⁰ Головкин Н.В., Дегтярева В.В., Мадюкова С.А. Предпринимательский университет и теория Тройной спирали// Высшее образование в России № 8-9, 2014 С.46-53

⁸¹Инковиц Г. Модель тройной спирали//Инновационная Россия №4,2011

результате движения человеческих ресурсов в рамках модели, а также, являясь элементом двух или трех институциональных сфер (совмещение преподавательской деятельности и работы в компании или успешного предпринимательства) обновляются формы, методы, инструменты преподавательской деятельности, **что определяет существенное приращение знания.**

Мкртчян Г.А., анализируя роль культуры в формировании предпринимательских университетов, замечает, что «в предпринимательском университете формируется новое понимание миссии университета, в котором доминирует предпринимательское отношение к академической деятельности»⁸². Кобзева Л.В. видит миссию современного университета предпринимательского типа в предпринимательской активности, т.е., «быть активным игроком в социально-экономическом развитии региона». Корженевская О.Н. в качестве главного принципа деятельности предпринимательского университета выдвигает принцип **«поиска эффективного баланса в рамках противоречивой ценностно-целевой системы»**⁸³.

Итак, совершенно очевидно, что классические университеты претерпевают существенные изменения и постепенно трансформируются в предпринимательские (инновационные, исследовательские), что определяет формирование новых структур организации инновационной деятельности. Это, например, инновационная интегрированная структура (технологические платформы) включающая: вузы, научно-исследовательские учреждения и предприятия; модель тройной спирали включает: университет, предприятие, государство. Университеты здесь играют главенствующую роль.

⁸² Мкртчян Г.А. Предпринимательский университет: концепция и диагностика культуры//«Вестник Мининского университета» Нижегородский государственный педагогический университет. г.Нижний Новгород. - 2014 – №4

⁸³ Корженевская О. Н. Специфика развития вузовского предпринимательства в условиях формирования экономики знаний. Автореферат диссертации на соискание степени канд. эк. наук, Волгоградский государственный технический университет, Волгоград, 2014 с.26.С.8

В рамках предпринимательских университетов образуются конкурентоспособные научные группы, которые через современные инновационные структуры предпринимательского типа (центры, лаборатории, отделы) осуществляют, патентно-лицензионную деятельность, коммерциализацию научных исследований и разработок, трансфер знаний.

С учетом научно-прикладных исследований отечественных и зарубежных ученых можно выделить следующие принципы деятельности предпринимательских университетов: предпринимательское мышление преподавателей, студентов, сотрудников, их способность к адаптации и изменениям, предпринимательская активность, открытость к организационным изменениям и внедрению инновационных идей, высокий уровень научных исследований, системность организационно-экономических отношений всех участников объединения, развитие, путем приращения знания, их потенциала, интеграция различных стилей и систем ценностей, соблюдение баланса интересов.

Предпринимательские университеты осуществляют не только классические функции вуза: учебную, научно-исследовательскую, интеллектуальную, дополнительного и непрерывного образования, культурную, экономическую, социальную. В деятельности предпринимательских университетов добавляются принципиально новые функции: подготовка инновационно-активных специалистов, трансфер знаний, генерирование научных идей, производство наукоемких идей, технологий, инноваций, коммерциализация (капитализация знаний) разработок, привлечение инвестиций.

В рамках Союзного государства Беларуси и России ведется активная деятельность по интеграции образовательного пространства. В Москве в ноябре 2015 года на совместном заседании коллегий министерств образования Беларуси и России, первый замминистра Беларуси Вадим Богуш отметил укрепление всестороннего сотрудничества России и Беларуси в

образовательном пространстве⁸⁴. Вадим Богуш сообщил, что развитие единого образовательного пространства Беларуси и России регламентируют около десятка основных нормативных правовых актов. «Между двумя странами на различных уровнях (правительственном, ведомственном, вузовском) заключено более 800 договоров», - отметил он. Университеты Беларуси поддерживают партнерские отношения в сфере научного и научно-технического взаимодействия с научными организациями и высшими учебными заведениями России более чем по 550 договорам.

Особое место в реализации согласованной образовательной политики занимает Концепция социального развития Союзного государства на 2011-2015 годы. Вадим Богуш акцентировал внимание на возрастающих потребностях рынка труда в специалистах с высшим и средним специальным образованием, связанных с развитием высокотехнологичных производств. По его мнению, возникла необходимость в расширении интеграции системы образования Беларуси и России, поскольку РФ испытывает аналогичные трудности с подготовкой молодого поколения высоко квалифицированных рабочих.

И здесь, позиции большинства российских, и белорусских исследователей совпадают: необходима более тесная интеграция науки, образования, бизнеса и государства. Со своей стороны, мы считаем целесообразным в современных условиях развивать модели Белорусско-Российских международных предпринимательских (исследовательских) университетов. Университеты, в условиях рыночного пространства, являясь основой системы генерации знаний и их трансформации в интеллектуальный ресурс, а затем и в интеллектуальный капитал, как основной фактор развития инновационного производства, меняют свою институциональную форму в направлении развития предпринимательской деятельности, становясь предпринимательским университетом. По мнению Шимова В.Н. главная идея смены модели организации и управления классического университета в

⁸⁴ Интернет - ресурс. Режим доступа: <http://www.belta.by/society/view/belarus-i-rossija-namereny-uglubljat-integratsiju-v-sfere-obrazovanija-171731-2015> Дата доступа: 25.02.2015

предпринимательский - это переход от государственного финансирования к многоканальному финансированию на основе самостоятельного привлечения инвестиций⁸⁵.

В Беларуси наметился процесс изменения классической парадигмы образования. Поэтапно формируется и реализуется модель высшего образования, основанная на интеграции учреждений образования в крупные учебно-научно-производственные кластеры, в результате чего вузы постепенно начинают приобретать предпринимательскую специфику деятельности.

Современные процессы интеграции экономического пространства Республики Беларусь и Российской Федерации создают предпосылки для формирования инновационно-ориентированного международного кластера, ядро которого может составить белорусско-российский университет предпринимательского типа. Преимущества создания такого университета очевидны: минимизация издержек (за счет привлечения региональных ресурсов, использования средств бизнеса, использования интеллектуальных и природных ресурсов страны-партнера); высокая оперативность внедрения инноваций (в рамках кластеров); достижение синергетического эффекта от взаимодействия науки, бизнеса и региональных властей. Тем более, что опыт такого сотрудничества уже есть. Могилевский Белорусско-Российский университет можно с уверенностью отнести к международному университету предпринимательского (исследовательского) типа. Это единственный вуз Республики Беларусь, работающий в рамках законодательств и образовательных стандартов двух государств: Республики Беларусь и Российской Федерации. В соответствии с Соглашением между Правительством Республики Беларусь и Правительством Российской Федерации, подписанным в г. Могилеве 19.01.2001, приказами Министерства образования Российской Федерации и Министерства образования Республики Беларусь №3862/518 от 28.11.2001 и №2102/206 от 15.05.2003, и приказом Министерства образования

⁸⁵ Шимов В.Н., Крюков Л.М. Перспективы развития высшей школы Беларуси: поиск ответов на новые вызовы. Белорусский экономический журнал.- 2015, №3 С.79-103

Республики Беларусь №371 от 23.09.2003 старейший технический вуз г. Могилева преобразован в Государственное учреждение высшего профессионального образования "Белорусско-Российский университет".

Белорусско-Российский университет является крупнейшим региональным научно-образовательным центром, в состав которого входят институт повышения квалификации и переподготовки кадров, архитектурно-строительный колледж и лицей.

Структуру университета составляют восемь учебных факультетов: автомеханический, машиностроительный, строительный, экономический, электротехнический, инженерно-экономический, заочный, а также факультет довузовской подготовки и профориентации, включающие в свой состав 30 кафедр. Студенческий состав университета насчитывает более 7500 человек, общая численность обучающихся во всех структурных подразделениях вуза достигает 12000 человек⁸⁶. В университете имеются научно-исследовательский сектор, проблемные научно-исследовательские лаборатории и научно-производственные центры.

Непрерывно с 2008 года университет находился на этапе структурных реформ в направлении инновационного развития. Для активного внедрения инноваций в учебный процесс университета, в период с 2008 по 2013 гг., была создана лаборатория инновационной деятельности (2009), впоследствии преобразованная в отдел инновационной деятельности (2010). После введения в действие сети мультимедийных аудиторий и обучения НПП работе в них, создания информационного портала университета, сотрудники этого отдела вошли в состав отдела развития информационных систем для совершенствования внешних информационных ресурсов университета. Для расширения научных услуг были сформированы конкурентоспособные научные группы (КНГ) университета. В соответствии с приказом ректора от 24.11.14 №395 созданы четыре новых научно-исследовательских лабораторий и

⁸⁶Интернет-ресурс. Режим доступа: <http://bru.by/content/university/history> Дата доступа: 15.04.2015

центра: лаборатория «Электроники»; лаборатория «Программирование»; инжиниринговый центр «SimTech»; центр «Техносферная безопасность». С целью коммерциализации научно-технических разработок ученых университета в Белорусско-Российском университете создан Центр трансфера технологий. Центр осуществляет свою деятельность, взаимодействуя с высшими учебными заведениями Республики Беларусь, их научными подразделениями, а так же с предприятиями и организациями РБ, с международными и национальными организациями зарубежных стран по вопросам трансфера технологий.

Этот центр Белорусско-Российского университета поддерживает тесные связи с Республиканским центром трансфера технологий, Научно-аналитическим центром информации, инноваций и трансфера технологий (региональное отделение по Могилевской области), а также с государственным предприятием «Научно-технологический парк БНТУ «Политехник». Что касается дополнительной функции вуза как университета предпринимательского типа – функции обеспечения доходов, то следует обратить внимание на то, что при формировании доходов на период 2015гг, в консолидированном бюджете вуза запланирована доля бюджетного финансирования в объеме 52,32 % , тогда как доля внебюджетных средств достигает 47,68%. Т.е. почти 50% финансирования должны составить результаты коммерциализации научно-исследовательской деятельности вуза⁸⁷.

Таблица 1.6 – Динамика развития НИОКР в Белорусско-Российском университете

Наименование показателя	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
Всего	3 718,0	5 372,8	8 221,4	5 326,5	9 321,4	9 608,8
Общий объем НИОКР, млн.р.	1 925,4	3 150,7	4 761,7	4 874,8	4 998,1	4 567,4
Хоздоговорные услуги, млн.р.	1 792,6	2 222,0	3 459,7	451,7	4 323,3	5 041,4

⁸⁷ О.В.Леоненко, Л.С.Шаховская, Е.Э.Головчанская Предпринимательский университет как необходимое условие развития конкурентоспособных научных групп в современной инновационной среде мировой экономики / Материалы, оборудование и ресурсосберегающие технологии. Международная научно-техническая конференция 14-15 апреля. / М-во образования Респ. Беларусь, М-во образования и науки Рос.Ферации, Белорус.-Рос. Ун-т. – Могилев: Белорус.-Рос. ун-т.-2015 с.381. С.3-12

Изобретения	24	39	48	36	18	10
Полезные модели	26	28	12	21	10	4
Общий объем НИОКР на 1 ППС, мл.р.	4,98	8,25	12,30	13,07	13,36	13,09

Источник: составлено авторами.

Анализ данных показывает, что университет имеет устойчивую динамику развития хоздоговорных НИОКР и уменьшение доли госбюджетных тем, что, в целом, укрепляет устойчивость финансового положения.

В Белорусско-Российском университете ежегодно наблюдается прирост экспорта образовательных услуг, что обусловлено не только ростом числа иностранных студентов, но и научными разработками центра сертификации и испытаний и научно-исследовательской части (НИЧ). Доведенный Министерством образования Республики Беларусь темп роста экспорта образовательной деятельности в 2014 г. составляет 117 % (или 534,2 тыс.долл. США). Модернизация научного и технологического оборудования данных структурных подразделений позволит увеличить показатели НИОКР и услуг с 12,1 млн.руб. в 2014 г. до 24,2 млн.руб. в 2015 г.

Итак, современное инновационное пространство характеризуется многообразием форм и структур, объединяющих в себе такие институты экономики как: государство, образование, бизнес, наука. Следует выделить такие организационные формы и объединения субъектов инновационной деятельности как: технологические платформы, кластеры, образовательные кластеры, государственно-частное партнерство, «треугольник знаний», «тройная спираль». Причины такой интеграции - трансформация, смещение и расширение приоритетов функционирования субъектов инновационной деятельности. Цель такого объединения – повышение эффективности инновационной деятельности его участников и страны в целом. Главенствующая роль во всех интеграционных структурах принадлежит университету, как ведущему звену в системе генерации и коммерциализации новейших знаний. Университеты, создавая инновационные компании,

например, бизнес-инкубаторы, технопарки, центры предпринимательства и т.д., в целях коммерциализации знаний и увеличения внебюджетных доходов, а также осуществляя платные образовательные услуги (образовательное антрепренерство), начинают выполнять роль бизнеса, роль предпринимательства и трансформируются в предпринимательские университеты.

Опыт интеграции Республики Беларусь и Российской Федерации в образовательном пространстве на примере Белорусско-Российского университета показывает нам наличие устойчивой положительной динамики в направлении развития инновационной деятельности. В отношении структурных преобразований создаются инновационные подразделения: отдел инновационной деятельности, центр трансфера технологий, ряд инновационно-исследовательских лабораторий. При формировании доходов на период 2015гг, в консолидированном бюджете вуза запланирована доля финансирования внебюджетными средствами в объеме почти 50%, т.е., финансирование от результатов коммерциализации научно-исследовательской деятельности вуза. В Белорусско-Российском университете ежегодно наблюдается прирост экспорта образовательных услуг, что обусловлено не только ростом числа иностранных студентов, но и научными разработками вуза. Интеллектуальный ресурс Белорусско-Российского университета, в процессе генерации и трансфера новейших знаний через производство, обмен, потребление и распределение, материализуется в результатах научно-исследовательской и инновационной деятельности: объекты интеллектуальной собственности, инновации, хоздоговора, гранты, публикации. В результате чего получает устойчивое развитие интеллектуальный ресурс вуза, Белорусско-Российский университет и Союзное государство в целом.

2.3 Закономерности и предпосылки формирования университетов предпринимательского типа в современной России

Основная задача высшего образования, независимо от эпохи и от учреждения, заключается в том, чтобы генерировать и распространять знания. Тем не менее, в условиях возрастания роли знаний и информации в современной экономике университеты вынуждены приспособливаться к гораздо более разнообразным потребностям студентов, посредством усиления диверсификации и специализации в рамках высшего образования. Они должны адаптироваться к новым технологиям, внедряя все более эффективные формы хранения и передачи знаний, а также к массовым изменениям в области науки и техники, посредством совершенствования процесса проведения научных исследований.

В информационной экономике знания появляются и устаревают очень быстро, и период их научно-практической ценности может быть очень коротким. Во многих дисциплинах существует серьезная угроза стремительного устаревания знаний и необходимость их постоянного обновления. В меняющемся мире выпускникам университетов нужно такое образование, которое позволит им заниматься различными видами деятельности в любой точке мира. Поэтому современные университеты должны формировать критическое мышление и решать актуальные практические проблемы.

Это приводит к необходимости повышения социальной ответственности университетов и повышение значимости высших образовательных услуг как социальных благ. В то же время, так как современная мировая экономика развивается по рыночному типу, за образовательными услугами все сильнее закрепляется роль в качестве экономических благ, которые покупаются и продаются под воздействием конкуренции на рынке. Это обуславливает необходимость изменения подхода к управлению университетами и развитию предпринимательской составляющей в их деятельности.

Если первоначально идея организации предпринимательской деятельности в университетах основывалась на стремлении к экономии средств государственного бюджета и сокращении расходов на образование и науку при сохранении текущего объема и качества образовательных услуг и инновационной активности системы высшего образования, то впоследствии сформировавшиеся университеты предпринимательского типа продемонстрировали высокую экономическую эффективность.

Развиваясь в условиях рынка, университеты предпринимательского типа характеризуются высокой гибкостью и адаптивностью, что позволяет им быстро подстраиваться по изменившимся требованиям рынка труда и потребности студентов, предлагая обновленные образовательные программы и новые образовательные специальности в зависимости от наиболее востребованных профессий и должностей.

Университеты предпринимательского типа открыты к новым идеям, знаниям и технологиям. Они используют передовые образовательные технологии и предоставляют студентам возможность выбора оптимального для них способа и формы обучения. Они ориентируются на своих клиентов, что обуславливает не только высокое качество образовательных услуг, но также сервиса, связанного с оказанием сопутствующих услуг (к примеру, с оформлением документов).

Также необходимо отметить важную роль инновационной составляющей в функционировании и развитии университетов предпринимательского типа. Они сотрудничают с бизнесом и несут ответственность за повышение доступности и конкурентоспособности такого фактора производства, как технология. Университеты предпринимательского типа проводят научные исследования не только для того, чтобы отчитаться за выделенные средства, но и для решения актуальных социально-экономических задач и принимают на себя полную ответственность за результаты таких исследований.

Принимая во внимание, что университеты предпринимательского типа формируются в процессе трансформации традиционных университетов под воздействием рыночных факторов, можно выделить несколько этапов данного процесса (рис. 1.2).



Рисунок 1.2 – Процесс формирования университетов предпринимательского типа как проявления эволюции системы высшего образования

Источник: составлено авторами.

Как видно из рис. 1.2, на первом этапе «Появление предпосылок» происходит создание условий, необходимых для формирования университетов предпринимательского типа. Здесь устанавливается действие рыночного механизма, формируется высокая конкуренция университетов, создается нормативно-правовая основа и необходимые институциональные условия.

На втором этапе «Зарождение» происходит зарождение предпринимательской деятельности в университетах. Здесь появляются частные университеты, усиливаются требования к университетам и повышается инновационная активность университетов.

На третьем этапе «Становление» происходит преобладание предпринимательской деятельности в университетах. Здесь осуществляется повышение осознанности студентов и вводится государственное стимулирование предпринимательской деятельности университетов.

На четвертом этапе «Развитие» происходит появление университетов предпринимательского типа. Для этого этапа характерно сведение к минимуму или полный отказ от государственного финансирования и рост эффективности университетов.

Чтобы определить, на какой стадии или этапе формирования университетов предпринимательского типа находится современная Россия, проанализируем текущее состояние отечественных университетов с помощью системы соответствующих критериев. Первая группа критериев связана с особым видением, миссией и стратегией университетов предпринимательского типа. Среди таких критериев можно выделить следующие:

1. указание в видении и миссии университета на стратегическое обязательство стимулирования творческой активности студентов и преподавателей и проведения научных исследований с целью создания и распространения новых знаний и технологий;

2. стратегическая приверженность достижению высокого статуса университета за счет завоевания и удержания широкого доверия заинтересованных сторон;

3. признание актуальности и необходимости обеспечения образовательной и научной интеграции в стратегии университета;

4. четкость общей концепции предпринимательской деятельности в стратегии развития университета;

5. центральное место предпринимательской деятельности в стратегии развития университета;

6. центральное значение инноваций в стратегии развития университета;

7. стратегическая приверженность университета обмену знаниями и технологиями;

8. заявленная в миссии и видении практическая направленность и стратегическая приверженность университета обеспечению местного, регионального и национального развития и содействию в решении проблем современного общества;

9. стратегическая приверженность университета развитию бизнеса и реализации партнерства;

10. с широкой точки зрения стремление к максимальному удовлетворению интересов заинтересованных сторон.

В настоящее время инновационная активность и социальная ответственность, связанная с ориентацией российских университетов на интересы заинтересованных сторон и содействием экономическому и социальному развитию, заявлена в видении, миссии и стратегии многих государственных университетов.

В то же время для большинства отечественных университетов характерно отсутствие практической направленности и стратегической приверженности развитию бизнеса и реализации партнерств. Вторая группа критериев обусловлена особым подходом к управлению университетом предпринимательского типа. К числу таких критериев можно отнести следующие:

1. понимание и поддержка со стороны руководства и исполнительной команды концепции предпринимательской деятельности университета;

2. понимание и признание значимости предпринимательской активности руководством университета в целом, руководителями его подразделений (факультетов и кафедр) и советом университета;

3. активное участие сотрудников университета в местном, региональном или национальном экономическом, социальном и культурном развитии;

4. доверительные отношения руководства и сотрудников университета, способствующие налаживанию обратной связи;

5. активное поощрение руководством университета инициативности, творческой и инновационной активности его сотрудников и студентов, посредством прозрачной и действенной системы мотивации и стимулирования.

Руководство современными российскими университетами, как правило, осуществляют выходцы из профессорско-преподавательского состава, которые, как правило, обладают выдающимися заслугами в обучении и научной деятельности, но не владеют необходимыми знаниями и навыками в области ведения предпринимательской деятельности. Зачастую они признают необходимость обеспечения прибыльности университета, но оставляют без внимания его инновационную активность.

Отношения между руководством российских университетов и их сотрудниками недостаточно доверительные из-за жесткой вертикали власти и административного стиля управления, не способствующего творческой и инновационной активности. Третья группа критериев определяет специфический организационный дизайн университетов предпринимательского типа. Среди них необходимо отметить:

1. организационное проектирование, способствующее предпринимательскому и инновационному поведению в университете;

2. децентрализация процесса принятия управленческих решений;

3. стимулирование оправданного рискованного поведения сотрудников университета, осуществляющих инновационную активность, со стороны руководства;

4. реализация принципа трансдисциплинарности в процессе обучения и проведения научных исследований в университете;

5. активное сотрудничество различных факультетов и кафедр в процессе преподавания и проведении научных исследований;

6. отражение и обоснование актуальности и практической полезности передаваемых знаний и вырабатываемых навыков у студентов;

7. организационная структура университета должна включать в себя не только образовательные и научные подразделения, но и подразделения, осуществляющие предпринимательскую деятельность.

В современных российских университетах управленческие решения принимаются централизованно, рисковая деятельность не приветствуется, сотрудничество различных факультетов и кафедр в процессе преподавания и проведении научных исследований также осуществляется слабо или полностью отсутствует.

Студенты зачастую не осознают актуальность и практическую применимость получаемых знаний и приобретаемых навыков. Четвертая группа критериев направлена на отражение особых финансовых рычагов, используемых университетом предпринимательского типа. К таким критериям относятся следующие:

1. приверженность и способность университета к повышению уровня доходов за счет развития направлений деятельности, не являющихся ни образовательными, ни научно-исследовательскими;
2. преобладание частных источников финансирования над государственными или полное отсутствие последних;
3. оказание высококонкурентоспособных платных образовательных услуг;
4. проведение научных исследований на коммерческой основе;
5. стимулирование повышения предпринимательской активности и ориентации на максимизацию дохода подразделениями университета.

Современные российские университеты, как правило, оказывают платные образовательные услуги, проводят научные исследования на коммерческой основе и занимаются дополнительной предпринимательской деятельностью, однако, в государственных университетах государственное финансирование преобладает над частным. Пятая группа критериев отражает уникальный характер отношений университета предпринимательского типа с

заинтересованными сторонами в их деятельности. К числу таких критериев относятся следующие:

1. фокус университета на обеспечении социальной и культурной ответственности;
2. активное сотрудничество университета с ключевыми региональными партнерами;
3. активное сотрудничество университета с отдельными малыми и средними предприятиями;
4. активные партнерские отношения университета с ассоциациями малого и среднего бизнеса;
5. активное взаимодействие социально-гуманитарных факультетов с региональными или местными органами власти и содействие реализации социальных программ и инициатив в области культуры и искусства;
6. значительная доля доходов от консультационной деятельности в общей структуре доходов университета;
7. активные партнерские отношения с местными школами, профессиональными колледжами и другими университетами;
8. активное взаимодействие с местными предпринимателями в области преподавания и проведения исследований.

Несмотря на частичную вовлеченность в социальную и культурную жизнь города и региона своего расположения, большинство российских университетов практически не сотрудничает с представителями бизнеса. Шестая группа критериев отражает повышенную ответственность университета предпринимательского типа по отношению к своим студентам и выпускникам и специфическую активность с их стороны. Среди таких критериев необходимо отметить следующие:

1. способность отдела по трудоустройству выпускников идентифицировать и строить отношения с предпринимателями на местном, национальном и международном уровне;

2. содействие прохождению производственной практики студентами и трудоустройству выпускников;
3. содействие дальнейшему обучению и повышению уровня квалификации студентов и выпускников (получение дополнительного высшего образования, поступление в магистратуру, аспирантуру и докторантуру);
4. предоставление возможности работы в данном университете для выпускников аспирантуры и докторантуры;
5. активное участие студентов и выпускников в деятельности университета;
6. активное взаимодействие студентов с персоналом с научными сотрудниками университета;
7. участие студентов в деятельности по проведению научных исследований и по передаче знаний;
8. развитая система наставничества студентов в университете;
9. предоставление специальных механизмов кредитования для студентов, связанного с оплатой обучения.

Сегодня российские университеты практически не способствуют прохождению студентами производственной практики и трудоустройству выпускников, взаимодействие студентов с персоналом университета затруднено из-за отсутствия клиентоориентированности, что особенно относится к государственным университетам.

Седьмая группа критериев отражает международную направленность образовательного и научно-исследовательского процесса университета предпринимательского типа, а также его открытость к новым идеям и готовность к глобальному сотрудничеству. Среди таких критериев можно привести следующие:

1. привлечение иностранных студентов для обучения в данном университете;
2. участие в программах по обмену студентами и содействие стажировкам и обучению студентов данного университета за рубежом;

3. содействие участию профессорско-преподавательского состава университета в международных мероприятиях (научных конференциях, форумах, конгрессах и т.д.);

4. активная публикация результатов научных исследований преподавателей и студентов университета в рецензируемых международных научных изданиях;

5. проведение международных научных исследований (т.е. при сотрудничестве с иностранными университетами и учеными);

6. достойное положение университета в международных рейтингах;

7. доход от международной деятельности университета должен составлять значительную долю в общей структуре его доходов;

8. создание совместных предприятий с зарубежными университетами;

9. получение международных лицензий, присуждение совместных степеней и выдача двойных дипломов совместно с иностранными университетами;

10. международное дистанционное предоставление образовательных услуг;

11. установление международных деловых партнерств.

В настоящее время большинство российских университетов либо не принимают участия, либо занимают крайне низкие места в международных рейтингах. Они не склонны к налаживанию международного сотрудничества, стимулирующие программы для преподавателей и студентов в области международного сотрудничества непрозрачны и не систематичны.

Восьмая группа критериев свидетельствует об активном участии университета предпринимательского типа в подготовке специалистов, способных к ведению предпринимательской деятельности, то есть включает обучение основам предпринимательства в структуру учебного процесса. К таким критериям относятся следующие:

1. ориентация на выработку предпринимательских навыков у преподавателей университета;

2. предпринимательское образование включается в учебный план каждой кафедры университета;
3. доступность венчурного обучения для всех сотрудников и студентов университета;
4. содействие предпринимательской активности студентов университета;
5. активное вовлечение студентов в предпринимательскую деятельность университета;
6. использование внешних партнерских отношений в процессе обучения студентов и преподавателей университета основам предпринимательской деятельности.

Предпринимательское образование слабо развито в современной России в качестве непрофильного направления обучения, то есть общего курса высшего образования. Большинство студентов и преподавателей неэкономических кафедр российских университетов не обладают навыками ведения предпринимательской деятельности. Девятая группа критериев отражает ориентацию университетов предпринимательского типа на использование передовых технологий в рамках образовательного и научно-исследовательского процесса. Это такие критерии как:

1. сопровождение лекционного материала мультимедийными презентациями;
2. проведение практических учебных занятий на компьютерах;
3. проведение междугородних и международных научных вебинаров и электронных конференций и форумов;
4. создание и развитие электронного хранилища образовательного материала университета;
5. предоставление студентам возможности частичного или полного дистанционного обучения;
6. оснащение учебных классов и лабораторий передовым оборудованием;

7. приобретение передового программного обеспечения для проведения научных исследований.

Дистанционное обучение пока недостаточно развито в России, хотя многие отечественные университеты имеют собственные электронные файловые хранилища и приобретают новое оборудование, которое быстро выходит из строя, и программное обеспечение, доступ к которому зачастую бывает платным для студентов и преподавателей.

По мнению авторов данного исследования, важнейшими критериями отнесения высших образовательных учреждений к университетам предпринимательского типа являются ориентация на получение прибыли и самофинансирование и высокая инновационная активность. На основании этого можно выделить пять основных типов университетов (рис. 1.3).

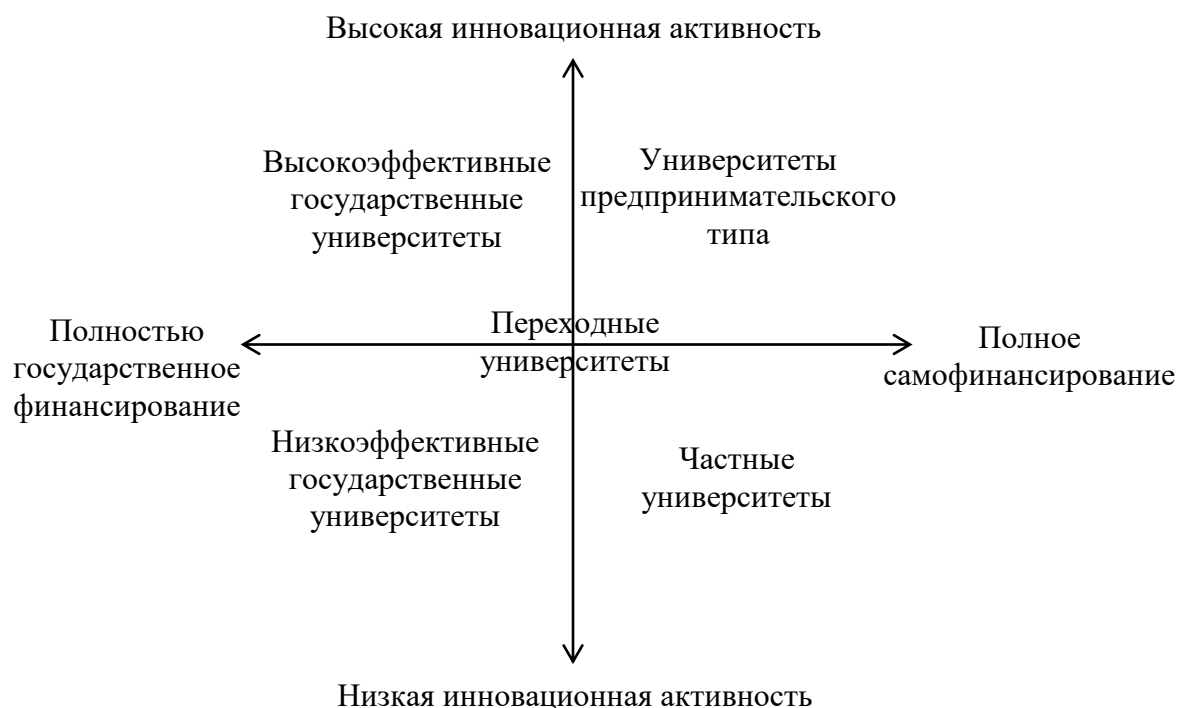


Рисунок 1.3 – Основные типы университетов по критерию финансирования инновационной активности

Источник: составлено авторами.

Как видно из рис. 1.3, полностью финансируемые государством университеты, которые проявляют низкую инновационную активность, – это низкоэффективные государственные университеты. Они наиболее типичны для административно-командной экономической системы.

Государство осуществляет финансирование научных исследований в таких университетах, и они действительно проводятся, но из-за неэффективности системы мотивации ученых-исследователей они не приводят к созданию настоящих инноваций, хотя в документах может отражаться разработка новых технологий, которые в действительности предполагают лишь незначительную модификацию уже существующих и активно применяемых на практике.

Университеты, находящиеся в государственном финансировании, но проявляющие высокую инновационную активность, – это высокоэффективные государственные университеты. Это достигается благодаря эффективной системе мотивации и стимулирования.

Университеты, не получающие государственного финансирования и действующие на основе принципа самоокупаемости, но не демонстрирующие высокой инновационной активности – это обычные частные университеты. Они являются типичными для рыночной экономической системы и концентрируются на простом получении прибыли и выполнении образовательной функции. Они характеризуются низкой социальной ответственностью. То есть само по себе самофинансирование не делает университет предпринимательским.

Только в том случае, если университет действует на основе принципа самофинансирования и проявляет высокую инновационную активность, он является университетом предпринимательского типа. Он характеризуется высокой социальной ответственностью и выполняет не только образовательную, но и научную функцию.

Важно заметить, что создаваемые инновации должны носить прикладной характер (ориентированными на практическое применение и

внедрение в производство и обеспечивать преимущества по сравнению с применяемыми технологиями и оборудованием и в большей степени удовлетворять потребности общества) и обладать новизной в глобальном масштабе (то есть не быть скопированными у других стран).

Университеты, частично финансируемые государством и проявляющие среднюю инновационную активность, являются переходными. Они получают государственный заказ на подготовку специалистов и государственное финансирование научных исследований, но также вынуждены искать дополнительные источники финансирования – оказание платных образовательных услуг, оказание услуг для частного бизнеса и т.д.

Согласно данным официальной статистики Росстата по данным на 2015 г. в современной России 42% частных университетов и 58% университетов, частично финансируемых государством, из которых, согласно оценкам авторов данного исследования, более двух третей переходных университетов и менее одной трети университетов предпринимательского типа⁸⁸.

На основании проведенного анализа можно сделать вывод, что университеты предпринимательского типа в настоящее время находятся на начальной стадии своего формирования, так как современные российские университеты они соответствуют менее половины критериев отнесения к университетам предпринимательского типа.

К числу важнейших предпосылок формирования университетов предпринимательского типа в современной России можно отнести следующие. Во-первых, это значительное сокращение государственного финансирования университетов. По этой причине российские университеты отказываются вынуждены искать частные источники финансирования и конкурировать за них, повышая качество и снижая стоимость образовательных услуг.

Во-вторых, это усиление конкуренции в сфере высшего образования. В результате создания нормативно-правовой базы два десятилетия назад к настоящему времени в России появилось множество частных университетов. В

⁸⁸ Образование. Россия в цифрах. 2015: Крат. стат. сб.. – Москва: Росстат.- 543 с.

рамках конкурентной борьбы университеты диверсифицируют образовательные специальности и максимизируют степень удовлетворения потребностей студентов.

В-третьих, это повышение осознанности потребителей университетских образовательных услуг. Современные российские студенты тщательно подходят к выбору будущей профессии и университета. Чтобы привлечь потребителей, университеты должны быть максимально близки к рынку труда и ориентироваться в процессе обучения на выработку наиболее востребованных компетенций у своих студентов.

Помимо этого необходимо отметить сдерживающие факторы формирования университетов предпринимательского типа в России. Одним из таких факторов является низкий уровень доходов населения, высокий уровень безработицы и низкая ценность образовательных услуг. По этой причине многие высококвалифицированные российские специалисты не могут найти работу по специальности и вынуждены занимать низкооплачиваемые должности, для которых требуется низкий уровень образования.

Поэтому университетам предпринимательского типа, оказывающим образовательные услуги высокого качества и обладающих сильными брендами, сложно привлечь потребителей из-за более высоких цен на их услуги. Потребители все чаще выбирают обычные частные университеты, отдавая предпочтение их образовательной функции и не обращая внимания на отсутствие научно-исследовательской функции.

Другой фактор – это специфика отечественного предпринимательства, связанная с ориентацией на закупку готовой продукции в тех регионах России, где издержки производства минимальны – низкий уровень заработной платы и соответственно дешевая рабочая сила, обилие материальных ресурсов и дешевая энергия и сырье, и последующую продажу по значительно более высоким ценам в регионах с более высоким уровнем дохода населения.

По этой причине российские предприятия не склонны к внедрению инноваций в свою деятельность, так как они сопряжены с определенными

затратами, но не приносят серьезной выгоды в рамках посреднической схемы ведения бизнеса. В связи с этим университетам предпринимательского типа сложно наладить контакт с предпринимателями и обеспечить трудоустройство выпускников и практическую направленность разрабатываемых инноваций.

Третий фактор связан с неопределенностью нормативно-правовой базы предпринимательской деятельности университетов и низким уровнем развития институциональной среды для коммерциализации инноваций. Можно также выявить следующие основные особенности и закономерности формирования университетов предпринимательского типа в современной России:

1. догоняющий характер внедрения инновационных технологий в образовательный и научно-исследовательский процесс. Чем быстрее развиваются новые технологии, тем значительнее отставание отечественных университетов от их конкурентов в развитых странах, которые, как правило, первыми внедряют технические новинки в свою деятельность;

2. предпочтение многими потребителями высших образовательных услуг по более низкой стоимости, независимо от уровня их качества. Чем менее благоприятна демографическая ситуация и чем выше конкуренция за абитуриентов на рынке университетского образования, тем сложнее привлечь потребителей и полностью загрузить производственные мощности университетам предпринимательского типа;

3. вынужденный характер трансформации традиционных учреждений высшего образования в университеты предпринимательского типа и ключевая роль государства в этом процессе. Чем меньше объем государственного финансирования системы высшего образования и чем более жесткие требования предъявляются к деятельности университетов, тем более активно происходит формирование университетов предпринимательского типа.

Таким образом, можно сделать вывод, что в современной России созданы необходимые условия для формирования университетов предпринимательского типа, и в ближайшие годы можно ожидать их широкое распространение. Учитывая важность формирования университетов

предпринимательского типа в условиях экономики знаний, особенную актуальность приобретает исследование факторов их развития, важное место среди которых занимают интеллектуальные ресурсы.

2.4 Значение интеллектуальных ресурсов в формировании университетов предпринимательского типа в современной России

В условиях глобальной конкуренции конкурентоспособность российских университетов в решающей степени зависит от компетентности их сотрудников и руководства, готовности и свободы создания и внедрения инноваций, а также от возможностей повышения производительности за счет инновационного процесса.

Эволюция системы высшего образования в современной России связана с формированием университетов предпринимательского типа, в которых глобальная предпринимательская деятельность осуществляется наряду с образовательной и научно-исследовательской деятельностью. Это формирует определенные предпосылки к формированию университетов предпринимательского типа.

Во-первых, новое качество международной конкуренции трансформирует роль и функции университетов. Если они не становятся проводниками инноваций и не формируются университеты предпринимательского типа, они препятствуют региональному и национальному развитию и международной конкурентоспособности страны⁸⁹.

Во-вторых, успешность процесса передачи знаний зависит от интеллектуальных ресурсов университета. Поскольку основными носителями знаний являются люди, которые непосредственно участвуют в их производстве, их трудно передать. Чтобы обеспечить успешную передачу знаний,

⁸⁹ Гущина, Ю.И. Образование в условиях информационного и коммуникационного прогресса / Ю.И. Гущина // Креативная экономика. – 2014. – № 9 (93). – С. 162-166.

современным университетам необходимы глубокие изменения в учебном процессе, а также выработка новых навыков у преподавателей⁹⁰.

Процесс формирования университета предпринимательского типа проявляется в трех основных аспектах:

1. Сам университет, как участник рынка, становится предпринимательской структурой⁹¹;
2. Сотрудники университета – руководство, преподаватели, студенты, служащие – становятся вовлечены в его предпринимательскую деятельность⁹²;
3. Взаимодействие университета с окружающей средой соответствует предпринимательской модели⁹³.

Все три этих аспекта являются необходимыми и достаточными условиями, чтобы сформировать университет предпринимательского типа. Рассмотрим основные причины, по которым интеллектуальные ресурсы играют важную роль и имеют решающее значение в формировании университетов предпринимательского типа.

Первая причина заключается в том, что интеллектуальные ресурсы составляют основу неявных знаний, составляющих основу конкурентных преимуществ университетов предпринимательского типа. Так как университеты предпринимательского типа заинтересованы в победе в конкурентной борьбе и захвате и удержании максимально возможной доли рынка высших образовательных услуг, для успешного функционирования им необходимы конкурентные преимущества.

⁹⁰ Yarkovoy, V.A. Современные информационно-коммуникационные технологии и их роль в системе образования / V.A. Yarkovoy. // Экономическое возрождение России. – 2010. – № 4. – С. 103-106.

⁹¹ Рабаданов, М.Х. О роли информационно-коммуникационных технологий в развитии университетского образования / М.Х. Рабаданов, С.А. Ахмедов // Университетское управление: практика и анализ. – 2012. – № 1. – С. 91-95.

⁹² Стрекалова, Н.Б. Информационно-коммуникационные технологии в высшем профессиональном образовании / Н.Б. Стрекалова // Сибирский педагогический журнал. – 2013. – № 2. – С. 159-163.

⁹³ Самойлов, В.А. Международные рейтинги университетов – современный инструмент интеграции России в мировое образовательное пространство / Самойлов В.А., Громова Н.В., Улитина Е.В. // Интернет-журнал Науковедение. – 2013. – № 6 (19). – С. 95.

По мнению ряда исследователей, организация, которая обладает и способна использовать неявные знания, является предприятием, так как знания в области предпринимательской и инновационной деятельности в основном неявной природы⁹⁴. Неявные знания не являются общественным благом – они доступны только для своего создателя и/или владельца, что затрудняет их копирование конкурентами и делает их источником устойчивых конкурентных преимуществ.

Второй причиной является отношение интеллектуальных ресурсов к числу факторов производства современного предприятия и университета предпринимательского типа в том числе. Знания, информация и технологии как составляющие интеллектуальных ресурсов в последнее время приобрели бизнес-статус, то есть стало экономическими ресурсами наряду с коммерческими помещениями, оборудованием, финансовыми активами и т.д.⁹⁵

Принимая во внимание тот факт, что технология оказания услуг определяет количественные потребности и качественное приложение земли, труда и капитала, то можно утверждать, что интеллектуальный капитал, также как и предпринимательская способность, является даже более важным, чем другие факторы производства для современных предпринимательских структур и относящихся к ним университетов предпринимательского типа.

Специфической особенностью явных и неявных знаний как важнейшей составляющей интеллектуальных ресурсов как фактора производства в университете предпринимательского типа является то, что данный фактор является внутренним по происхождению по отношению к университету. Другими словами, в отличие от всех других факторов производства, которые университет получает из внешней среды, интеллектуальные ресурсы, как правило, создаются им самим.

⁹⁴ Кряклина, Т.Ф. Проблемы и перспективы интеграции России в европейское образовательное пространство / Т.Ф. Кряклина // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2012. – № 4. – С. 117-119.

⁹⁵ Байдурин, М.С. Современные тенденции глобальной интеграции в мировом экономическом пространстве / М.С. Байдурин // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2014. – № 5 (43). – С. 69-78.

Так, материальные ресурсы (здания, оборудование и т.д.) приобретаются университетом у других предпринимательских структур на соответствующих рынках. Финансовые ресурсы университет получает в виде государственного или частного финансирования, а также в виде оплаты оказываемых им коммерческих образовательных услуг или других видов предпринимательской деятельности.

Человеческие ресурсы, входящие в состав интеллектуальных ресурсов также привлекаются университетом предпринимательского типа с рынка труда на конкурсной основе. Даже сама предпринимательская способность приобретается университетом в результате привлечения или назначения его руководства. Поэтому университет предпринимательского типа имеет ограниченные возможности в управлении этими факторами производства.

Однако знания создаются университетом предпринимательского типа в процессе проведения научных исследований. Они могут быть либо явными и формализованными в запатентованные технологии или инновационные продукты, либо неявными и быть неразделимыми с сотрудниками университета.

В любом случае университет не только обладает широкими возможностями в создании этих знаний, но это является его важнейшей функцией и обязанностью. Поэтому по сравнению с другими предпринимательскими структурами университет предпринимательского типа находится в преференциальных условиях в области обладания данным фактором производства.

Третья причина – это то, что интеллектуальные ресурсы являются залогом инновационной активности университета, что является одним из основных критериев его отнесения к предпринимательскому типу. Воплощение новых знаний в инновационном процессе является основной функцией предпринимательства в соответствии с концепцией Й. Шумпетера. Инновационная активность, являющаяся важнейшим критерием отнесения

образовательных учреждений к университетам предпринимательского типа, напрямую зависит от создания, внедрения и распространения новых знаний⁹⁶.

Интеллектуальные ресурсы находятся в основе разработки, предложения и оказания новых видов образовательных услуг, а также создания и использования новейших образовательных и научно-исследовательских технологий. Высокая инновационная составляющая является одним из основных отличий университета предпринимательского типа от обычного университета.

Несмотря на то, что для проведения научных исследований, создания и внедрения инноваций в деятельность университета предпринимательского типа необходимы и другие ресурсы – материальные и финансовые, ключевая роль в данном процессе принадлежит интеллектуальным ресурсам, а точнее такой их составляющей как человеческие ресурсы, так как именно сотрудники университета являются потенциальными носителями новых идей и могут преобразовывать их в новые знания.

Также необходимо отметить, что интеллектуальные ресурсы являются важным фактором конкурентоспособности университета предпринимательского типа, так как он представляет собой не только образовательную, но и научно-исследовательскую организаций. Поэтому при составлении национальных и международных рейтингов современных университетов обязательно учитывается инновационная активность университета и его интеллектуальная собственность, а также численность и квалификация профессорско-преподавательского состава, то есть фактически все составляющие интеллектуальных ресурсов.

Четвертой причиной является то, что интеллектуальные ресурсы необходимы для того, чтобы вовлечь всех сотрудников университета предпринимательского типа в его предпринимательскую деятельность. Для отнесения университета к предпринимательскому типу недостаточно

⁹⁶ Тимошенко, И.В. Институциональная модель развития системы образования и ее эмпирическое обоснование / И.В. Тимошенко // Бизнес Информ. – 2013. – №6. – С. 5-8.

предприимчивого руководства, осуществляющего ведение бизнеса на высшем уровне⁹⁷.

Для этого необходимо, чтобы любая деятельность в рамках университета носила предпринимательский оттенок. То есть в процессе ведения лекций преподаватели должны мотивировать студентов на посещение дополнительных платных образовательных программ и курсов в данном университете. При проведении научных исследований ученые университета должны руководствоваться не только научной ценностью предполагаемых результатов, но и практической применимостью и возможностью их коммерциализации для максимизации прибыли университета.

Помимо ведения преподавательской и научно-исследовательской деятельности, сотрудники университета должны быть ориентированы на ведение предпринимательской деятельности. Для этого им необходимо налаживать отношения с местным бизнесом, активно предлагать ему свои услуги и т.д. Чтобы обеспечить соблюдение всех этих условий, университету необходимо, чтобы все его сотрудники обладали предпринимательской способностью, что является особым качеством человеческих ресурсов, входящих в состав интеллектуальных ресурсов.

В дополнение к этому необходим благоприятный предпринимательский климат в университете, в первую очередь действенная система мотивации сотрудников к предпринимательской активности, гибкая организационная структура и эффективный бюрократический аппарат, который также является составным элементом интеллектуальных ресурсов университета⁹⁸.

⁹⁷ Хайбуллина, А.З. Механизм государственного регулирования сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг / А.З. Хайбуллина // В сборнике: Региональная экономика: взгляд молодых Гайнанов Д.А., Исянбаев М.Н., Климова Н.И., Гатауллин Р.Ф., Печаткин В.В., Низамутдинов М.М., Гайфуллин А.Ю., Каримов А.Г. Сборник научных трудов молодых ученых и специалистов. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки институт социально-экономических исследований уфимского научного центра российской академии наук. Уфа, 2014. – С. 189-195.

⁹⁸ Гущина, Ю.И. К вопросу о механизмах регулирования взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда / Ю.И. Гущина // Креативная экономика. – 2014. – № 1 (85). – С. 129-136.

В структуре интеллектуальных ресурсов можно выделить три основных компонента, имеющих определенное значение в формировании университетов предпринимательского типа. Первым компонентом являются человеческие ресурсы. Предпринимательский потенциал, образование, опыт работы в сфере науки и образования, опыт работы в бизнес-управлении, а также другие качества человеческих ресурсов университета имеют важное значение в ведении его предпринимательской и инновационной деятельности.

Предпринимательство может быть определено как особая форма творчества – бизнес-творчество, так как успешные предприятия, как правило, являются оригинальными и полезными. Тогда университет предпринимательского типа может быть определен как университет, проявляющий высокую творческую активность, в процессе ведения своей хозяйственной деятельности. Так как единственным существующим источником творчества является человек, то человеческий капитал, то есть сотрудники, является важнейшим условием формирования университета предпринимательского типа.

Вторым компонентом являются структурные ресурсы. Под ними понимаются условия и результаты творческой активности человеческих ресурсов университета – интеллектуальная собственность (патенты, лицензии и т.д.). Для развития университета по предпринимательскому типу необходимо не только наличие творческого потенциала у сотрудников университета, но и его успешная реализация благодаря благоприятному организационному климату в рабочем коллективе.

Корпоративная структура и бизнес-модель должна быть адаптирована и отрегулирована под рыночные условия хозяйствования. Кроме того, очень важно иметь подходящий процесс планирования и процедур для управления знаниями в гибкой рыночной среде и соответствующий организационный климат. Технические процедуры создания и продвижения инноваций при поддержке стабильной финансовой структуры могут способствовать мотивации человеческих ресурсов и их согласованию с бизнес-целями университета.

Результаты творческой активности, которые представляют собой явные знания, могут использоваться университетом предпринимательского типа в коммерческих целях для продажи и оказания услуг с целью извлечения прибыли. То есть помимо оказания образовательных услуг и проведения научных исследований, университет предпринимательского типа должен иметь возможность продавать или сдавать в аренду свою интеллектуальную собственность. В отличие от человеческих ресурсов, которые не могут быть полностью присвоены университетом, структурные ресурсы являются его собственностью и включают в себя все нематериальное имущество организации от культуры или внутренних процессов до информационных систем и баз данных.

Поэтому одним из краеугольных камней формирования и использования интеллектуальных ресурсов университета предпринимательского типа является превращение его человеческих и реляционных ресурсов в знания, встроенные в организационные структуры и процессы таким образом, что оно перестает принадлежать частным лицам и становится собственностью университета. Чем больше стоимость активов, входящих в состав структурных ресурсов университета предпринимательского типа, тем больше вероятность того, что он будет успешным на рынке.

Третьим компонентом являются реляционные (отношенческие) ресурсы. Маркетинг и сбыт оказываемых услуг имеет жизненно важное значение для функционирования университета предпринимательского типа. Для этого необходима связь с потребителями, внешними учреждениями, предпринимательскими структурами и конкурентами и другими заинтересованными сторонами, которая обуславливает соответствующий выбор целевого рынка, на котором университет сосредотачивает свои усилия и ресурсы.

Каждый из обозначенных структурных компонентов интеллектуальных ресурсов играет свою важную роль в формировании конкурентных

преимуществ университета предпринимательского типа, что подтверждают данные табл. 1.7.

Таблица 1.7 – Значение структурных компонентов интеллектуальных ресурсов в формировании конкурентных преимуществ университета предпринимательского типа

Источник конкурентных преимуществ	Компоненты интеллектуального капитала	Ключевая функция интеллектуального капитала
обладание уникальными знаниями неявной природы	человеческие ресурсы: индивидуальный талант, опыт и способность генерировать и новые знания, в том числе неявные.	создание новых знаний
высокоэффективное оказание инновационных услуг	структурные ресурсы: интеллектуальная собственность, патенты, лицензии и т.д.	использование новых знаний
целостность отношений с заинтересованными сторонами, лояльность потребителей	реляционные ресурсы: репутация, информация о рынке, отношения с потребителями	управление внешними связями

Источник: составлено авторами.

Как видно из табл. 1.7, выделены три важнейших источника конкурентных преимуществ университета предпринимательского типа, в обеспечении каждого из которых ключевая роль принадлежит интеллектуальным ресурсам. Первым таким источником является обладание уникальными знаниями неявной природы. Здесь на первый план выходит такой компоненты интеллектуального капитала, как человеческие ресурсы, а именно индивидуальный талант, опыт и способность генерировать и новые знания, в том числе неявные. Ключевая функция интеллектуального капитала здесь заключается в создании новых знаний.

Второй источник – это высокоэффективное оказание инновационных услуг. Он обеспечивается за счет структурных ресурсов, функция которых заключается в использовании новых знаний. Третьим источником является целостность отношений с заинтересованными сторонами, лояльность

потребителей. Она достигается за счет реляционных ресурсов – репутации, информации о рынке, отношений с потребителями. Их функция заключается в управлении внешними связями университета предпринимательского типа.

Если обратиться к опыту современной России, то можно заметить, что в настоящее время значение интеллектуальных ресурсов и развитии университетов недооценивается, что является существенным препятствием для формирования университетов предпринимательского типа.

В частности, действующие в России нормы и стандарты в системе высшего образования устанавливают количественные лимиты на привлечение человеческих ресурсов в университеты. Поэтому многие современные университеты испытывают трудности в предоставлении образовательных услуг высокого качества и проведении высокоэффективных научных исследований.

Несмотря на обладание большим количеством структурных ресурсов, их коммерциализация затруднена, что препятствует извлечению коммерческой выгоды из результатов научно-исследовательской деятельности российскими университетами. Реляционные ресурсы рассматриваются многими университетами в узком смысле, то есть ограничиваются непосредственными потребителями образовательных услуг университета – студентами. При этом работодатели, формирующие спрос на образовательные услуги и другие группы заинтересованных лиц остаются без внимания.

Помимо этого, весомым сдерживающим фактором формирования университетов предпринимательского типа в современной России является негативное восприятие стремления к извлечению коммерческой выгоды университетами, так как большинство населения по-прежнему относит их к источникам оказания социальных услуг. Сами сотрудники российских университетов в большинстве своем психологически не готовы к ведению предпринимательской деятельности, несмотря на то, что многие из них обладают необходимыми для этого знаниями и навыками.

Уникальное положение сферы высшего образования в современной экономике обусловлено ее противоречивостью. С одной стороны, данная сфера

выполняет важную социальную функцию и предоставляет общественные блага – образовательные услуги. С другой стороны, в данной сфере действует механизм рынка и высшие образовательные учреждения должны конкурировать между собой.

Другим противоречием системы высшего образования является специфичность форм собственности высших образовательных учреждений и характера управления ими. Для современных высших образовательных учреждений характерно сочетание государственного и частного финансирования (самофинансирования), государственного заказа и контроля и самоуправления и т.д.

Обозначенные противоречия обуславливают существование определенных особенностей формирования интеллектуальных ресурсов в сфере высшего образования. Одной из таких особенностей является долгосрочный характер и высокая сложность подготовки специалистов для работы в сфере высшего образования⁹⁹.

Если для работы в большинстве сфер экономики достаточно получить средне-специальное образование, а для управленческих должностей – степень бакалавра, специалиста или магистра, то для работы в сфере высшего образования (осуществления основной производственной деятельности) необходимо иметь ученую степень как минимум кандидата наук.

Получение такой степени продляет срок обучения на три года, что в полтора раза превышает длительность обучения в магистратуре. В процессе обучения аспирант должен посещать учебные занятия, что не позволяет ему работать, а при текущем размере стипендии, размер которой в несколько раз ниже прожиточного минимума, это затруднительно.

Помимо этого, аспирант должен обладать выдающимися способностями, чтобы сдать кандидатские экзамены, а также написать и успешно защитить

⁹⁹ Дегтярев, А.Н. Современные драйверы развития российского образования в условиях разнонаправленных вызовов / А.Н. Дегтярев, Л.Р. Дегтярева // Экономика региона. – 2013. – №4. – С. 9-12.

кандидатскую диссертацию. В связи с этим предложение на рынке труда в сфере высшего образования сильно ограничено.

Другой такой особенностью является сложность формирования оптимального рабочего коллектива¹⁰⁰. В процессе трудовой деятельности работники высшего образования должны не только оказывать высококачественные услуги по предоставлению высшего образования студентам, но и демонстрировать высокую публикационную активность и проводить научные исследования.

В одном и том же человеке редко сочетаются черты и успешного лектора, и публициста. По этой причине в рабочем коллективе высшего образовательного учреждения должны присутствовать как специалисты в области ведения лекций студентам, так и ученые, проводящие научные исследования и демонстрирующие высокую публикационную активность.

При предоставлении образовательных услуг студентам необходимо комбинировать базовые знания и новейший опыт. Одному человеку сложно быть одновременно и теоретиком, и практиком, поэтому в рабочем коллективе высшего образовательного учреждения должны быть и специалисты в области теории, и практики.

Наиболее опытные ученые-преподаватели обладают учеными степенями и званиями и обеспечивают престиж высшего образовательного учреждения и его статус в научной среде. Однако, они уже не обладают гибким мышлением в силу возрастных особенностей, и зачастую не обладают информацией о последних достижениях в области науки и техники и демонстрируют низкую публикационную активность.

Молодые сотрудники еще не обладают степенями и званиями, но они полны сил и энергии, готовы принимать на себя большую преподавательскую и методическую нагрузку, могут освещать последние достижения практики в

¹⁰⁰ Неверкович, С.Д. Система образования как социальный институт / С.Д. Неверкович, А.А. Попова // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2013 . – №4(129). – С. 21-25.

своих лекциях. Поэтому в рабочем коллективе необходимо комбинировать и опытных, и молодых сотрудников. Нахождение баланса всех обозначенных категорий сотрудников высшего образовательного учреждения является сложной задачей.

Еще одной особенностью формирования интеллектуальных ресурсов в сфере высшего образования является сложность удержания сотрудников. Если в других сферах экономики работники в значительной степени закреплены за определенной отраслью хозяйства, то в сфере высшего образования они всегда могут перейти в сферу среднего образования или в сферу реального бизнеса¹⁰¹.

Ученые, как правило, обладают гибким мышлением и высокой степенью обучаемости, и потому всегда могут переквалифицироваться в зависимости от изменения потребностей работодателей на рынке труда. Обладая учеными степенями, они ценятся в любой сфере экономики. Чтобы удержать их в высшем образовательном учреждении, необходимо приложить значительные усилия.

Особенностью формирования интеллектуальных ресурсов в сфере высшего образования также является сочетание в данной сфере функций подготовки и трудоустройства специалистов. Другими словами, в высшем образовательном учреждении сначала готовят ученых, а потом принимают их на работу. Это позволяет предоставить им максимально практически-ориентированное образование¹⁰².

К числу особенностей формирования интеллектуальных ресурсов в сфере высшего образования также можно отнести дихотомический характер работы в данной сфере. Сотрудники высшего образовательного учреждения должны и вести занятия у студентов, и заниматься научной деятельностью. Это

¹⁰¹ Вольчик, В.В. Реформирование российской системы высшего образования: роль мифов и институтов / В.В. Вольчик // Terra Economicus. – 2013. – №2. – Т. 11. – С. 4-7.

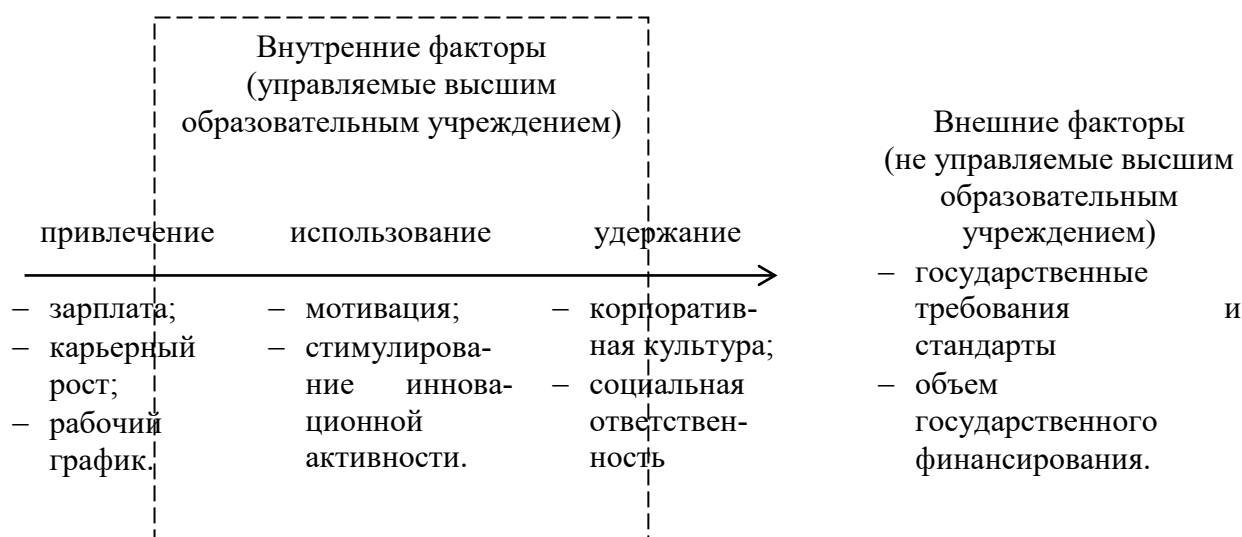
¹⁰² Михалкина, Е.В. Эффективный контракт как институт социально-трудовых отношений в сфере высшего образования / Е.В. Михалкина, В.А. Алешин // Terra Economicus. – 2013. – №3. – Т. 11. – С. 6-11.

разные виды деятельности, и чтобы их комбинировать, необходимо сохранять гибкость¹⁰³.

Среди особенностей формирования интеллектуальных ресурсов в сфере высшего образования также необходимо отметить ограниченные возможности по привлечению сотрудников в высшие образовательные учреждения. Речь идет в первую очередь о государственных высших образовательных учреждениях, которые имеют четкие установки по формированию штата сотрудников.

Государство предъявляет к ним четкие требования по количеству сотрудников в зависимости от количества студентов, а также устанавливает ограничения по уровню заработной платы. Не имея возможности расширить штат, высшие образовательные учреждения вынуждены распределять нагрузку среди небольшого количества сотрудников, что делает их работу очень напряженной. Низкий уровень заработной платы и ограниченность рабочих ставок усложняет привлечение новых сотрудников и мотивацию действующих.

На формирование интеллектуальных ресурсов высшего образовательного учреждения в процессе инновационного развития оказывает влияние множество факторов, которые систематизированы на рис. 1.4.



¹⁰³ Тимошенко, И.В. Институциональная модель развития системы образования и ее эмпирическое обоснование / И.В. Тимошенко // Бизнес Информ. – 2013. – №6. – С. 5-8.
 Гущина, Ю.И. К вопросу о механизмах регулирования взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда / Ю.И. Гущина // Креативная экономика. – 2014. – № 1 (85). – С. 129-136.

Рисунок 1.4 – Система факторов, влияющих на формирование интеллектуальных ресурсов высшего образовательного учреждения в процессе его инновационного развития

Источник: составлено авторами.

Рассмотрим факторы, представленные на рис. 4, более подробно. Они классифицированы по двум признакам: по отношению к высшему образовательному учреждению (внутренние и внешние факторы) и внутренние факторы более подробно классифицированы по месту в процессе формирования интеллектуальных ресурсов высшего образовательного учреждения (факторы, влияющие на привлечение, управление (использование) и удержание интеллектуальных ресурсов).

Среди факторов, влияющих на привлечение интеллектуальных ресурсов высшего образовательного учреждения можно выделить такой материальный фактор, как предлагаемый размер заработной платы. К числу нематериальных факторов относятся возможности для карьерного роста, удобство рабочего графика (расписания) и прочие условия трудового договора и работы.

К факторам, влияющим на использование интеллектуальных ресурсов высшего образовательного учреждения в процессе его инновационного развития, относятся мотивация и стимулирование инновационной активности. В высших образовательных учреждениях это зачастую достигается, посредством нормирования такой деятельности, а также премирования и награждения наиболее продуктивных ученых.

Фактором, влияющим на удержание интеллектуальных ресурсов высшего образовательного учреждения, является корпоративная культура. Если ценности высшего образовательного учреждения разделяются его сотрудниками, они продолжают работать в нем. Таким фактором также является социальная ответственность, формирующая лояльность сотрудников к высшему образовательному учреждению.

К числу внешних факторов, влияющих на формирование интеллектуальных ресурсов высшего образовательного учреждения в процессе его инновационного развития, относятся государственные требования и стандарты научно-преподавательской деятельности, а также объем государственного финансирования деятельности высших образовательных учреждений.

Помимо управленческих факторов, также необходимо рассмотреть личностные факторы, влияющие на инновационную активность интеллектуальных ресурсов (табл. 1.8).

Таблица 1.8 – Факторы, влияющие на инновационную активность интеллектуальных ресурсов

Фактор	Обоснование, основная идея	Представители
Иерархическое положение	Исполнительные характеристики и положение сотрудника в иерархии предприятия объясняют инновационную его активность. Здесь подчеркивается важность выстраивания эффективных отношений руководитель-подчиненный.	С.Г. Скотт и Р.А. Брюс ¹⁰⁴
Способ познания	То, как люди определяют, собирают и интерпретируют информацию, влияет на их действия. Способ познания в свою очередь регулируется различными компонентами, такими как аналитические способности, скорость мышления и т.д.	Р.Дж. Стернберг ¹⁰⁵
Личностные характеристики	Различные черты личности могут объяснить различия в инновационной деятельности. Инноваторами являются наиболее любопытные, творческие и имеющие предпочтение по отношению к новизне и разнообразию и критическое мышление.	Ф. Петтерсон, М. Керрин и Г. Гатто-Роиссард ¹⁰⁶
Мотивация	Для активизации творческого потенциала	Х. Саурманн, В.

¹⁰⁴ Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.

¹⁰⁵ Sternberg, R. J. (2003). Giftedness according to the theory of successful intelligence. In Colangelo, N., & Davis, G. (Eds.), *Handbook of Gifted Education* (pp. 88-99). Boston MA: Allyn and Bacon.

¹⁰⁶ Patterson, F., Kerrin, M., & Gatto-Roissard, G. (2009). Characteristics and behaviours of innovative people in organizations: Literature review a paper prepared for NESTA Policy and Research Unit (NPRU).

	интеллектуальных ресурсов важное значение имеет мотивация.	Кохен и П. Степман ¹⁰⁷
Уровень знаний	Наличие знаний о существующем положении дел в конкретной области важно для внесения предложений по ее усовершенствованию и внедрению инноваций.	Б. Лаусон и Д. Самсон ¹⁰⁸
Настроение, состояние и эмоции	Внутреннее состояние, настроение и эмоции влияют на эффективность творческой деятельности интеллектуальных ресурсов.	Е. С. Мартинс и Ф. Тербланш ¹⁰⁹

Источник: составлено авторами.

Как видно из табл. 1,8, на инновационную активность интеллектуальных ресурсов оказывают влияние такие факторы, как иерархическое положение, способ познания, личностные характеристики, мотивация, уровень знаний, а также настроение, состояние и эмоции.

Таким образом, можно сделать вывод, что в современной России процесс формирования университетов предпринимательского типа происходит в замедленном темпе, одной из причин чего является придание неверного значения интеллектуальным ресурсам. Это обуславливает необходимость инновационного развития интеллектуальных ресурсов университетов и модернизации системы управления ими.

¹⁰⁷ Sauermann, H., Cohen, W., & Stephan, P. (2010). Doing well or doing good? The motives, incentives and commercial activities of academic scientists and engineers. In DRUID summer conference 2010.

¹⁰⁸ Lawson, B., & Samson, D. (2001). Developing innovation capability in organisations: A dynamic capabilities approach. *International Journal of Innovation Management*, 5(03), 377-400.

¹⁰⁹ Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74.

ГЛАВА III

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ УНИВЕРСИТЕТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ТИПА

3.1 Модель инновационного развития интеллектуальных ресурсов в условиях формирования университетов предпринимательского типа

Инновации приобретают все большее значение в условиях глобализации. По словам П.Ф. Друкера, инновации являются специфическими средствами предпринимателей, средства, с помощью которых они превращают изменения в возможность для развития бизнеса, используя их в собственных интересах¹¹⁰. Инновации необходимы в целях дальнейшего развития и сохранения конкурентоспособности предпринимательских структур в любой сфере экономики, в том числе в сфере образования в рамках университетов предпринимательского типа.

Инновации имеет различные аспекты: технические, организационные, институциональные и социальные. Организационные инновации предполагают накопление знаний всеми сотрудниками организации, каждый из которых вносит свои идеи и ценности. Интеллектуальные ресурсы организации находятся в зависимости от ее сотрудников и, следовательно, представляют собой «социальный исход в результате коллективного накопления мудрости»¹¹¹.

Есть много организационных факторов, которые влияют на творчество и инновации, но четыре из них имеют наиболее серьезные последствия и оказывают наибольшее влияние на инновационную активность сотрудников: стиль управления, система оценки инновационной активности каждого сотрудника, организационная структура и организационная культура.

¹¹⁰ Drucker, P.F. Innovation and entrepreneurship: Practices and principles. New York: Harper & Row, 1985, 268 p.

¹¹¹ Shephard, P., & Ahmed, C. (2010). Innovation Management. Pearson.

Сотрудники являются важным ресурсом для создания и внедрения инноваций, но для этого необходимы определенные обстоятельства.

Во-первых, необходимо, чтобы у сотрудников предприятия были соответствующие ресурсы для того, чтобы проявлять творческую активность и, следовательно, создавать инновации. Действующая система вознаграждения в рамках организации может дать стимул для сотрудников, чтобы быть мотивированным во время работы, потому что они хотят, чтобы достичь определенной цели. Следовательно, позитивное отношение руководства благотворно влияет на творчество сотрудников предприятия. Поэтому система мотивации в рамках организации способствует или сдерживает инновационную активность ее сотрудников.

Во-вторых, одним из важнейших приоритетов является эффективная система оценки инновационной активности каждого сотрудника. Руководство предприятия обязательно должно оценивать прогресс, который является важной частью непрерывного инновационного цикла. Если вклад каждого сотрудника в общую инновационную активность предприятия оценивается правильно, то это способствует дальнейшей творческой активности.

В противном случае это порывает творческую активность и тормозит инновационный процесс. Система оценки должна быть стабильной и прозрачной. Если она часто подвергается изменениям, сотрудники не успевают к ней привыкнуть, что подрывает их мотивацию. Если такая система предполагает сложные и запутанные расчеты, непонятные сотрудникам, они также не поймут ее и не будут стремиться к инновационной активности.

В-третьих, организационная структура должна быть достаточно гибкой, чтобы подстраиваться под созданные инновации и позволять реализовывать новые инновационные проекты. Она также должна обеспечивать взаимосвязь руководства и сотрудников предприятия, а также взаимодействие различных подразделений, чтобы способствовать трансляции инноваций.

В-четвертых, организационная культура может оказывать как позитивное, так и негативное влияние на инновации. Если организационная

структура является жесткой и существует недостаток свободы для сотрудников, они обладают ограниченными возможностями в области внесения малейших изменений в свою деятельность. Руководство может способствовать активизации творческого потенциала сотрудников путем применения инновационных процессов, обеспечивающих психологическое пространство для новых идей.

Поэтому крайне важно, чтобы на предприятии действовала открытая организационная культура, способствующая распространению новых знаний и идей. Индивидуальный и организационный аспект имеет важное значение в системе ключевых факторов, влияющих на творческий потенциал. Компоненты организационного творчества и инноваций представлены в системе на рис. 1.5.



Рисунок 1.5 – Компоненты организационного творчества и инноваций

Источник: составлено авторами.

Как видно из рис. 1.5, творчество и инновации тесно связаны между собой, тем не менее, существует различие между условиями, необходимыми для них. Сам термин «творчество» определяется как создание идей, то есть процесс, который приводит к чему-то новому на выходе. Как подчеркивает McLean творчество – это «способность производить работу, которая одновременно является новой и целесообразной. Он утверждает, что «инновация представляет собой процесс разработки и реализации новой идеи»¹¹².

Важно различать творчество на индивидуальном уровне, а также на уровне команды и общей рабочей среды, которые все оказывают влияние на организационное творчество. Система организационного творчества и инноваций содержит три ключевых элемента, взаимодействующих друг с другом и в результате приводящих к созданию и внедрению инноваций: ресурсы, практика управления и постановка задач в области инноваций.

Инновации не происходят самостоятельно, а скорее зависят от творческих людей, проявляющих инициативу. Сочетание мотивации, четкой постановки задач, навыков, творческого потенциала и опыта способствует творчеству, которое является двигателем инноваций. Важно понимать, что инновации оказывают влияние на творчество, но творчество сотрудников является необходимым фактором для осуществления инноваций.

Сотрудники организации должны способствовать повышению эффективности бизнеса путем создания идей в результате, например, приводящих к производству более качественной продукции, услуг или совершенствованию рабочих процессов. Поведение сотрудников сильно зависит от нескольких факторов, важное место среди которых занимает система вознаграждения (мотивации).

Мотивация играет очень важную роль, когда речь идет о человеческом поведении. В рамках организации мотивация определяется как

¹¹² McLean, L. (2005, May). Organizational culture's influence on creativity and innovation: A review of the literature and implications for Human Resources Development. *Advances in Developing Human Resources*, pp. 226-246.

«психологические процессы, которые побуждают сотрудников к осуществлению добровольных действий, направленных на определенную цель»¹¹³. Процесс мотивации является индивидуальным, так как каждый человек преследует различные цели и потребности, поэтому сотрудники предприятия могут быть по-разному мотивированы

Есть несколько теорий, объясняющих, что на самом деле мотивирует людей на работе. Некоторые теории утверждают, что деньги являются наиболее важным фактором мотивации сотрудников. В рамках данной теории предполагается, что даже несмотря на множество нефинансовых методов мотивации, если работник получает низкую зарплату, то это приведет к недовольству и низкой инновационной активности.

В целом основным стимулом для людей, чтобы работать, являются деньги как средство к существованию. Помимо явных способов материального поощрения сотрудников – заработная плата, премии, отпускные, больничные – существуют и дополнительные способы – взносы в пенсионное обеспечение, предоставление служебного автомобиля в пользование, дополнительное медицинское страхование и т.д.

Сотрудники могут также извлечь выгоду из заработной платы, связанной с их производительностью, которая вознаграждает сотрудников в соответствии с их достижениями. Такая система может включать выплату премий и бонусов в зависимости от вклада сотрудника в инновационный процесс предприятия.

Другая теория предполагает нефинансовые методы мотивации. В рамках данной теории предполагается, что чистые изолированные денежные стимулы не всегда способствуют успешной мотивации сотрудников. Это объясняется психологическими особенностями людей. Для некоторых сотрудников повышение в должности (более ответственная работа, доверие руководства) или общее уважение может быть важным стимулом, чем деньги.

¹¹³ Moultrie, J., & Young, A. (2009, November 12). Exploratory Study of Organizational Creativity in creative organizations. *Creativity and Innovation Management*, pp. 299-314.

Кроме того, важным нефинансовым стимулом является расширение прав и возможностей, которые признаются за работником, благодаря чему он может самостоятельно принимать решения, а также в большей степени способен проявлять творчество и реализовывать имеющийся инновационный потенциал. Некоторые сотрудники не любят работать в одиночку, и поэтому предпочитают работать в команде, которая дает преимущества повышения производительности за счет объединения талантов и общей ответственности и распределения рисков.

Чтобы определить перспективные направления управления интеллектуальными ресурсами системы высшего образования, необходимо составить представление о приоритетах ее инновационного развития. Другими словами, сначала необходимо определить цель развития отраслевой экономической системы, а потом выявить средства ее достижения с помощью управления ее интеллектуальными ресурсами.

Система высшего образования претерпевает фундаментальную трансформацию с точки зрения ее роли в обществе, режиме работы, экономической структуры и стоимости. Под влиянием глобальных вызовов современные российские университеты нуждаются в инновационном развитии. Им необходимо значительно оптимизировать свои операции и базу активов, использовать новые способы трансляции знаний, новые каналы выхода на рынок, а также в большей степени соответствовать требованиям заинтересованных сторон.

Частные и, возможно, некоторые действующие государственные университеты должны создавать новые продукты и выходить на новые рынки, которые связывают систему высшего образования с другими сферами экономики, такими как средства массовой информации, технологии, инновации и венчурный капитал. В данной работе выделяются следующие ключевые направления инновационного развития системы высшего образования, способствующие формированию университетов предпринимательского типа:

1. Демократизация доступа к новым знаниям. Массовое увеличение доступности «знания» в Интернете и расширение доступа к высшему образованию означает принципиальное изменение роли университетов как создателей и хранителей знаний. Система высшего образования может стать доступной для всех слоев населения благодаря дистанционному обучению, простота получения и стоимость которого значительно ниже традиционного образования;

2. Конкуренция университетов за студентов и финансирование. Конкуренция в системе высшего образования становится все более интенсивной, а средства государственного бюджета – все более ограниченными. Университеты должны будут конкурировать за студентов и государственное финансирование, как никогда раньше, чтобы обеспечить максимальную эффективность системы высшего образования;

3. Использование передовых цифровых технологий в процессе обучения. Цифровые технологии изменили медиа, торговые, развлекательные и многие другие отрасли, настала очередь университетов. Цифровые технологии должны изменить способ получения образования и значение высших образовательных учреждений, как государственных, так и частных. Университет должен выйти за рамки учебных корпусов и стать нематериальной платформой для обмена знаниями, опытом и информацией;

4. Глобальная мобильность студентов и преподавателей. Глобальная мобильность становится все более популярным явлением в мировой системе высшего образования. Российские студенты имеют все большие возможности для обучения за рубежом, а преподаватели – для посещения научных мероприятий в других странах. Это позволяет не только усилить конкуренцию в системе высшего образования, но и создает возможности для формирования более глубоких глобальных партнерств;

5. Интеграция системы высшего образования с реальным бизнесом и учет требований и опыта работодателей в процессе подготовке будущих специалистов. Университеты должны построить значительно более глубокие

отношения с предприятиями в предстоящее десятилетие. Это предполагает дифференциацию образовательных программ и подготовку специалистов узкого профиля, полностью готовых приступить к работе после выпуска из университета. Это позволит укрепить роль университетов в качестве движущих сил инноваций и экономического роста.

Система высшего образования имеет решающее значение для будущего России. Университеты обучают наших лидеров и предпринимателей будущего, создают новые идеи и знания, и формируют ценностные ориентиры молодежи. Университеты предоставляют возможности для студентов из всех слоев общества, чтобы увеличить уровень жизни для себя и будущих поколений.

Чтобы добиться успеха, университеты должны использовать новые бизнес-модели, более динамичные и современные. Такие бизнес-модели становятся все более разнообразными, и в них можно выделить три основные линии эволюции системы высшего образования:

1. Предпринимательский подход к управлению университетом. Современные университеты являются продавцами образовательных услуг, а не поставщиками общественных благ, как это было раньше. Поэтому они все больше стремятся к максимальному удовлетворению потребностей клиентов, повышению своей экономической эффективности и максимизации прибыли. Поэтому одновременно с проведением научных исследований и оказанием связанных с ними услуг университеты осуществляют сдвиг в сторону использования бизнес-модели;

2. Социальная ответственность университетов. Требования общества и потребителей к университетам все более возрастают. Сегодняшние студенты платят за результат, а не за процесс обучения и хотят получить качественное и востребованное на рынке труда образование, а не просто набор образовательных услуг. Поэтому университеты должны брать на себя ответственность за трудоустройство выпускников и готовить специалистов при сотрудничестве с заинтересованными предприятиями и государством;

3. Расширение границ системы высшего образования. Частные провайдеры и новички создают новые сектора рынка образовательных услуг и способствуют его выходу на международный уровень. Сегодня привлечение иностранных студентов является показателем глобальной конкурентоспособности университета и дополнительным источником дохода для системы высшего образования, учитывая ограниченную емкость внутреннего рынка.

Столкнувшись с такими динамичными изменениями в системе высшего образования, современные российские университеты должны критически оценить жизнеспособность своих текущих бизнес-моделей и разработать план перехода на новый уровень ведения бизнеса. Сравнительный анализ текущей и инновационной бизнес-модели российского университета представлен в табл. 1.9.

Таблица 1.9 – Сравнительный анализ текущей и инновационной бизнес-модели российского университета

Характеристики бизнеса	Текущая бизнес-модель	Инновационная бизнес-модель
Потребители	<ul style="list-style-type: none"> – отечественные студенты; – иностранные студенты; – работодатели, обучающие своих сотрудников. 	<ul style="list-style-type: none"> – студенты, посещающие занятия; – студенты, обучающиеся дистанционно.
Предложение услуг	<ul style="list-style-type: none"> – высшее образование; – проведение научных исследований. 	<ul style="list-style-type: none"> – высшее образование; – проведение научных исследований; – оказание дополнительных услуг бизнесу (проведение научных исследований по заказу).
Направления обучения	<ul style="list-style-type: none"> – общие направления, теоретическое обучение, подготовка специалистов широкого профиля. 	<ul style="list-style-type: none"> – частные направления, практически-ориентированное обучение, подготовка специалистов узкого профиля.
Способы привлечения клиентов	<ul style="list-style-type: none"> – агитация школьников; – дни открытых дверей; – использование услуг промоутеров. 	<ul style="list-style-type: none"> дополнительно: – сайт университета; – работодатели-партнеры университета.
Способы оказания услуг	<ul style="list-style-type: none"> – проведение занятий в учебных корпусах; – проведение выездных занятий 	<ul style="list-style-type: none"> – проведение занятий в учебных корпусах; – проведение выездных занятий у

	у работодателей, обучающих своих сотрудников.	работодателей, обучающих своих сотрудников; – дистанционное обучение.
Дополнительные услуги	– студенческое самоуправление; – центр помощи в трудоустройстве.	– прохождение практики на предприятиях-партнерах университета; – трудоустройство выпускников на предприятия-партнеры.
Вспомогательные службы	– управление персоналом; – информационные технологии; – охрана; – уборка; – управление финансами и т.д.	– собственные службы; – аутсорсинг.

Источник: составлено авторами.

Как видно из табл. 1.9, в рамках текущей бизнес-модели российского университета потребителями выступают отечественные студенты, иностранные студенты и работодатели, обучающие своих сотрудников. В рамках инновационной бизнес-модели российского университета студенты классифицируются принципиально новым образом с выделением студентов, посещающих занятия и студентов, обучающихся дистанционно. При этом студенты также могут быть отечественными, иностранными и повышающими квалификацию.

Современные российские университеты оказывают услуги в области высшего образования и проведение научных исследований учеными-преподавателями в рамках учебно-методической работы и написания диссертаций. Инновационная бизнес-модель российского университета предполагает также оказание дополнительных услуг бизнесу, связанных с проведением научных исследований по заказу.

В настоящее время российские университеты реализуют общие направления обучения, предоставляя студентам теоретическое обучение и готовя специалистов широкого профиля. В рамках инновационного развития системы высшего образования университеты должны осуществлять частные направления обучения, практически-ориентированное обучение и готовить специалистов узкого профиля.

Способами привлечения клиентов среди российских университетов в настоящее время являются агитация школьников, проведение дней открытых дверей и использование услуг промоутеров (реклама в СМИ, уличная реклама и т.д.). В рамках инновационной бизнес-модели российского университета для продвижения его услуг дополнительно может использоваться сайт университета и работодатели-партнеры университета.

Способами оказания услуг в современных российских университетах являются проведение занятий в учебных корпусах и проведение выездных занятий у работодателей, обучающих своих сотрудников. Инновационная бизнес-модель российского университета предполагает появление нового способа оказания услуг: дистанционного обучения.

Среди дополнительных услуг, оказываемых современными российскими университетами, можно привести студенческое самоуправление и центр помощи в трудоустройстве, который предлагает студенту возможность выбора из скудного списка вакансий, предложенных обратившимися в университет работодателями.

В рамках инновационного развития системы высшего образования университеты могут также предоставлять услуги по прохождению практики на предприятиях-партнерах университета, причем эта практика предполагает реальный обмен опытом и работу в сотрудничестве со специалистами предприятия, а также трудоустройство выпускников на предприятия-партнеры.

Вспомогательные службы российского университета в настоящее время классифицируются по выполняемым функциям: управление персоналом, информационные технологии, охрана, уборка, управление финансами и т.д. Инновационная бизнес-модель российского университета предполагает другой подход к классификации этих служб: собственные службы и аутсорсинг, так как содержание всех необходимых вспомогательных служб в университете бывает затруднительным и неэффективным.

Следует отметить, что некоторые российские университеты уже сейчас реализуют в своей практике некоторые из обозначенных нововведений. Однако

пока этот процесс не носит системного характера и осуществляется хаотически. Поэтому среднестатистический российский университет в настоящее время реализует традиционную бизнес-модель.

Несмотря на превышение количества соискателей работы над числом вакантных рабочих мест и соответствующую высокую власть покупателя на рынке труда в современной России, работодатели конкурируют между собой за привлечение и удержание наиболее ценного интеллектуальных ресурсов. Для этого предприятиям необходима инновационность и гибкость в управлении человечески капиталом, предполагающая вовлечение, обучение и стимулирование.

Личностные и эмоционально-психологические связи менеджеров и сотрудников имеют решающее значение для привлечения и удержания наиболее ценного интеллектуальных ресурсов, а также для максимизации организационной продуктивности и инновационного развития отраслевых экономических систем.

В данной работе предлагаются следующие наиболее приоритетные и перспективные стратегические направления управления интеллектуальными ресурсами в интересах инновационного развития отраслевых экономических систем (на примере высшего образования).

Во-первых, необходим доступ к новейшим знаниям и технологиям. Даже наиболее талантливые сотрудники, работая с устаревшими технологиями и оборудованием, не смогут обеспечить инновационное развитие предприятия и отраслевой экономической системы. По этому работодатели должны идти в ногу со временем и модернизировать производственное оборудование и корпоративные базы знаний по мере возникновения новых технологий.

Большинство наиболее ценных представителей интеллектуальных ресурсов являются достаточно мобильными и ищут не просто работу, а среду для обучения, где они могут расширять и развивать свои знания, получать новые навыки и принимать на себя дополнительные обязанности.

Во-вторых, следует вовлекать сотрудников в процесс управления предприятием. Современные сотрудники хотят не просто выполнять свои рабочие функции, но и иметь голос в принятии решений, иметь возможность высказывать свое мнение по рабочим вопросам и делиться с руководством своими наблюдениями и идеями.

Наиболее ценный интеллектуальные ресурсы – это не просто сотрудники, неохотно выполняющие рутинную работу, а таланты, заинтересованные в успехе общего дела. Для этого необходима гибкая организационная иерархия (структура), обеспечивающая возможность взаимодействия руководства и сотрудников предприятия.

В-третьих, целесообразно устанавливать гибкую систему стимулирования сотрудников. В настоящее время в России в большинстве организаций сотрудникам предоставляются одинаковые трудовые условия и одинаковые условия по медицинскому и пенсионному страхованию, в не зависимости от качества и производительности работы.

Управление интеллектуальными ресурсами в интересах инновационного развития отраслевых экономических систем предполагает не только гибкое материальное стимулирование, выражаемое в выплате бонусов и премий, но также гибкие социальные стимулы, связанные с дополнительным страхованием жизни и здоровья наиболее ценных человеческих ресурсов, их дополнительным пенсионным страхованием и т.д.

Предприятие также может направлять наиболее продуктивных сотрудников на обучающие курсы и программы на бесплатной основе в качестве бонуса. Это будет стимулировать здоровую конкуренцию в рабочем коллективе. Возможно также предоставление большего количества дней отпуска или возможности ухода в отпуск в более удобное время года и т.д.

Гибкость форм компенсации может стать эффективным стимулом для выбора работодателя и максимальной отдачи на работе. Учитывая, что современные предприятия далеко не всегда могут обеспечить своим наиболее

ценным сотрудникам значительные прибавки к заработной плате, эти дополнительные стимулы являются перспективным решением.

В-четвертых, необходима привлекательная корпоративная культура. Чтобы привлечь и удержать наиболее ценные человеческие ресурсы, необходимо предложить им привлекательную корпоративную культуру, с принципами которой они согласятся. В первую очередь необходимо обратить внимание на такие аспекты организационной культуры, как отношение и требования к таланту сотрудников предприятия, а также отношение к их потребностям и желаниям.

Корпоративная культура позволяет предприятию привлечь единомышленников в виде новых сотрудников, а также является ключевым идентификатором для клиентов и поставщиков. Успешная организация строит широко узнаваемый культуру и ценности и рассматривает интеллектуальные ресурсы в качестве первичного актива.

Как создатели корпоративной культуры, специалисты в области управления интеллектуальными ресурсами должны взять на себя ответственность за обеспечение чувства цели и условий для активного участия сотрудников в принятии решений предприятия. Доступность обучения и повышения квалификации является не менее важной составляющей корпоративной культуры, чем баланс работы и свободного времени.

В-пятых, необходим привлекательный, гибкий и одобряемый сотрудниками баланс работы и свободного времени. Вариации в семейном положении, семейных ситуациях и ценностях среди работников требует увеличения числа вариантов регулирования этого баланса. Поэтому в процессе управления человеческими ресурсами необходимо предоставить им возможность выбора среди множества таких вариантов.

Баланс работы и свободного времени может предполагать различные варианты работы в течение дня (к примеру, полный и неполный рабочий день), недели, месяца и года, а также различные форматы работы: работа в офисе, работа у клиентов, частичная работа в офисе и у клиентов, дистанционная

работа и т.д. Сотрудники предприятия должны иметь возможность взять отгул или выходной день по необходимости и это должно нормально восприниматься руководством.

В соответствии с выявленными ориентирами инновационного развития системы высшего образования и стратегическими направлениями управления ее интеллектуальными ресурсами в данной работе предлагается следующая модель инновационного развития интеллектуальных ресурсов в условиях формирования университетов предпринимательского типа (рис. 1.6).



Рисунок 1.6 – Модель инновационного развития интеллектуальных ресурсов в условиях формирования университетов предпринимательского типа

Источник: составлено авторами.

Как видно из рис. 1.6, предложенная модель позволяет оптимизировать процесс управления интеллектуальными ресурсами в интересах инновационного развития отраслевых экономических систем. В результате обеспечивается привлечение, удержание, развитие и максимально эффективное использование наиболее ценных интеллектуальных ресурсов университета, переход на предпринимательский подход к управлению университетом и обеспечение высокой эффективности и глобальной конкурентоспособности российской системы высшего образования.

3.2 Перспективные направления активизации инновационного развития интеллектуальных ресурсов

В контексте интенсивной глобальной конкуренции и постоянно возрастающей скорости технологического развития инновации рассматриваются как обязательное условие для выживания предприятий в такой динамичной рыночной среде. По этой причине в настоящее время более чем когда-либо предприятия вынуждены обновлять свой продуктовый портфель и внедрять инновации. Только с новыми продуктами они могут поддерживать свое конкурентное положение, увеличивать выручку и прибыль, а также повышать стоимость бизнеса. Что того, чтобы максимизировать инновационный успех, необходимо создать правильные условия и благоприятную среду.

На практике реализация политики по повышению инновационной активности предприятия сводится к управлению знаниями, источниками которых являются человеческие ресурсы. Многие исследователи признают, что основу для создания инноваций (инновационный потенциал) формирует так называемое неявное знание, под которым понимается неформализованная передача опыта и информации в процессе практической деятельности. Так, Р.Е.

Поттер и П.А. Батхазард подчеркивают роль неявного знания в качестве одного из ключевых рычагов для достижения инновационного успеха¹¹⁴.

Чтобы понять, как нужно управлять интеллектуальными ресурсами с учетом специфики инновационного развития сферы образования, необходимо проанализировать, как предприятия создают новые знания и, что более важно, как они передают эти знания. Инновации, которые являются одной из главных форм создания организационного знания, не могут быть полностью объяснены с точки зрения обработки информации или решения проблем. Инновации – это скорее процесс, в котором предприятие выявляет проблемы, а затем активно разрабатывает новые знания для их решения¹¹⁵.

Т.Н. Давенпорт и Д. Марчанд считают, что для успешного управления знаниями необходимо облегчить процесс создания и использования новых знаний¹¹⁶. Есть два типа знаний: явные знания и неявные знания. Nonaka др. (2000) и другие авторы, такие как Kikoski и Kikoski (2004) описывают явное знание как то, которое может быть воплощено в коде или на языке, и, как следствие, может быть формализовано и передаваться независимо от его первоначального источника¹¹⁷.

В противоположность этому неявное знание является личным, трудно формализовать – оно коренится в действиях, процедурах, приверженности, ценностях и эмоциях и т.д., оно неотделимо от своего первоначального источника и может передаваться только при личном контакте с ним¹¹⁸.

¹¹⁴ Potter, R.E. and Balthazard, P.A. (2004), “The role of individual memory and attention process during electronic brainstorming”, *MIS Quarterly* Vol. 28 No. 4, pp. 621-43.

¹¹⁵ Nonaka, I. (1994), “A dynamic theory of organizational knowledge creation”, *Organization Science*, Vol. 5 No. 1, pp. 14-37.

¹¹⁶ Davenport, T.H. and Marchand, D. (1999), “Is KM just good information management?”, in Marchand, D., Davenport, T.H. and Davenport, T. (Eds), *Mastering Information Management*, FT Prentice-Hall, Harlow, pp. 2-3.

¹¹⁷ Nonaka, I., Toyama, R. and Konno, N. (2000), “SECI, ba and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation”, *Long Range Planning*, Vol. 33, pp. 4-34.

¹¹⁸ Kikoski, C.K. and Kikoski, J.F. (2004), *The Inquiring Organization: Tacit Knowledge, Conversation, and Knowledge Creation Skills for 21st-Century Organizations*, Praeger, Westport, CT and London.

М. Стовер считает, что каждый сотрудник обладает уникальным неявным знанием и может внести свой творческий вклад в инновационное развитие предприятия. Поэтому извлечение и поощрение этих неявных знаний каждого отдельного сотрудника является важным условием успеха инновационной деятельности бизнес-структур. Можно выделить два аспекта неявного знания¹¹⁹.

Первый – это технический аспект, который охватывает «ноу-хау», а второй – это когнитивный аспект, который состоит из верований, идей и ценностей, которые часто считаются сами собой разумеющимися. Первый аспект связан с тем, что неявное знание воплощает образование индивида, природный талант, опыт и суждения. В процессе своей деятельности сотрудники предприятия накапливают опыт и делают выводы, формируя «ноу-хау», обмен которыми позволяет значительно оптимизировать бизнес-процессы предприятия.

Второй аспект связан с тем, что многие менеджеры часто полагаются на их способность интуитивно принимать правильные решения. Существует мнение, что неявное знание имеет решающее значение для ключевых организационных задач создания новых знаний, новых продуктов и новых бизнес-процедур, ведущих к инновациям.

Для создания и эволюции неявных знаний необходимы определенные условия. И. Нонака и др. разработали спиральную модель знаний: новые знания всегда начинаются с личности, например, у исследователя возникает идея, которая воплощается в патенте, или работник на основе своего многолетнего опыта придумывает инновационный процесс¹²⁰. В каждом случае, личные знания индивида превращаются в организационные знания, которые расширяются, путем объединения и постоянного обновления общей корпоративной системы знаний.

¹¹⁹ Stover, M. (2004), “Making tacit knowledge explicit”, Reference Services Review, Vol. 32 No. 2, pp. 164-73.

¹²⁰ Nonaka, I., Toyama, R. and Konno, N. (2000), “SECI, ba and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation”, Long Range Planning, Vol. 33, pp. 4-34.

Обеспечение доступности личных знаний для всех сотрудников предприятия должно быть центральным элементом управления интеллектуальными ресурсами с учетом специфики функционирования инновационной сферы. Обмен знаниями должен происходить непрерывно и на всех уровнях организации. Через эти взаимодействия предприятие стимулирует процесс создания, преобразования и внедрения знаний. Можно выделить четыре режима преобразования знаний:

1. Социализация (от неявного знания в неявное знание);
2. Экстернализация (от неявного знания в явное знание);
3. Комбинация (от явного знания в явное знание);
4. Интернализация (от явного знания в неявное знание).

Эти четыре режима преобразования знаний образуют спираль (рис. 1.7).

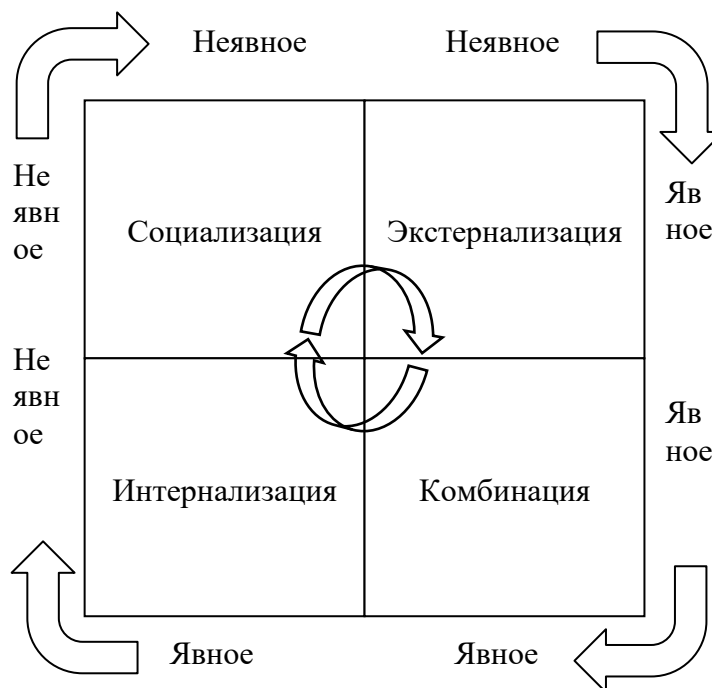


Рисунок 1.7 – Спиралевидный процесс преобразования неявных знаний в явные знания

Источник: составлено авторами по материалам¹²¹

¹²¹ Nonaka, I., Toyama, R. and Konno, N. (2000), “SECI, ba and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation”, Long Range Planning, Vol. 33, pp. 4-34.

Знание создается и передается через этот спиралевидный процесс, вызывая все новый виток создания знаний, расширяющийся по горизонтали и вертикали. Этот интерактивный процесс приращения и передачи знаний по спирали происходит как внутри предприятия, так и между предприятиями. Необходимым условием для эволюции неявных знаний является открытая корпоративная культура предприятия, которая поддерживает инновации, путем, например, установки пилотных установок или проектирования и испытания прототипов¹²².

Взаимодействие с внешней средой в противоположность изоляции является важным условием создания новых знаний. М. Рудигер и С. Ваннини утверждают, что единственный способ распознать неявные знания – это личные контакты с внешними организациями или внутри организаций¹²³. Поэтому в процессе управления интеллектуальными ресурсами инновационно-ориентированного предприятия необходимо обеспечить и поддержать эти контакты.

Предпосылкой для активации неявных знаний в инновационном процессе является создание благоприятных условий для обмена опытом. Ученые отмечают, что неявное знание обеспечивает повышенное восприятие новых идей и открытость для инноваций. Поэтому оно стимулирует творческие способности и оказывает положительное влияние на инновационное развитие предприятия.

Популярным методом капитализации инновационных идей и интуиции (неявных знаний) группой лиц является проведение коллективного обсуждения. Мозговой штурм должен происходить на решающей стадии инновационного процесса. Неявные знания могут быть активированы в процессе получения новых научных знаний, (усвоение в процессе обучения), путем включения новых знаний в разработку нового продукта. Кроме того, неявные знания могут

¹²² Madeuf, B. (1984), "International technology transfers and international technology payments, definitions, measurements and firm's behaviour", *Research Policy*, Vol. 13 No. 3, pp. 125-40.

¹²³ RQdiger, M. and Vanini, S. (1998), "Das Tacit knowledge Phanomen und seine Implikationen fur das Innovationsmanagement", *DBW*, Vol. 58 No. 4, pp. 467-80.

быть активированы в процессе обучения новым методам производства и улучшения существующих технологий.

Молчаливое знание приобретается в течение всей инновационной и производственной цепи предприятия. Сначала оно является физическим (новый опыт), потом интеллектуализируется (осмысливается), после чего превращается в открытие, которое подтверждено и зафиксировано, и которым можно обмениваться с другими (рис. 1.8).

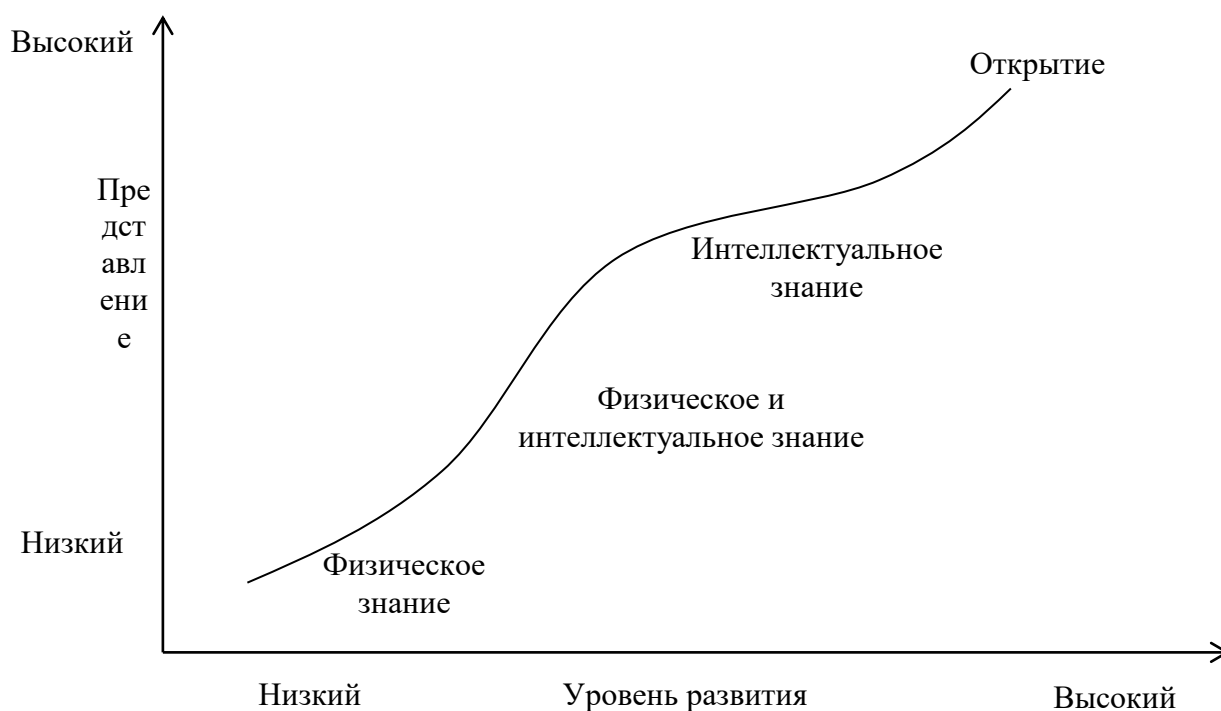


Рисунок 1.8 – Кривая развития неявного знания

Источник: составлено авторами.

Неявные знания обычно являются частью долгосрочного процесса обучения и накопления опыта, что часто становится началом более систематического научного понимания технологии или процесса¹²⁴. Можно выделить шесть основных типов барьеров для создания неявного знаний и инновационного развития предприятия:

1. недоиспользование знаний, навыков и умений;

¹²⁴ Senker, J. (1993), "The contribution of tacit knowledge to innovation", AI & Society, Vol. 7 No. 3, pp. 208-24.

2. нехватка ресурсов;
3. отсутствие общения и сотрудничества;
4. отсутствие поддержки со стороны менеджмента;
5. отсутствие системы вознаграждения инновационной активности;
6. отсутствие приоритета инновационной деятельности.

В зависимости от отрасли тип инноваций отличается. В традиционных отраслях чаще всего происходит усовершенствование процессов или продукта, в то время как в высокотехнологичных отраслях наиболее часто происходят радикальные новшества. Таким образом, инновационная база предприятия играет доминирующую роль в инновационном развитии предприятия (рис. 1.9).



Рисунок 1.9 – Инновационный профиль предприятия

Источник: составлено авторами.

Инновационный профиль предприятия (база инноваций) – это набор доступных ему активов для инновационного развития. В его состав входят нематериальные активы, включающие в себя новые продукты и оборудование, а также нематериальные активы. Они делятся на формальные (явные) активы – лицензии, патенты, обучающие программы и т.д. и неформальные (неявные) активы – знания, убеждения, опыт, ноу-хау и т.д.

Интеллектуальные ресурсы, а не продукты или материальные ресурсы является основным активом инновационного предприятия. Для

инновационного развития бизнес-структуре необходимо тщательно проанализировать свои кадровые потребности и оценить творческие возможности своих сотрудников на предмет соответствия организационным целям, необходимо ввести в действие адекватную систему оценки производительности, внедрить систему вознаграждения, чтобы учесть и повысить инновационную активность сотрудников. Наконец, необходимо найти оптимальное соответствие между долгосрочными карьерными целями каждого сотрудника и стратегическими целями предприятия в целом.

Успешные предприятия создают конкурентное преимущество на рынке за счет инноваций и творчества. Они эффективно управляют своими интеллектуальными ресурсами для создания и выпуска на рынок новых продуктов и услуг. Сотрудники являются наиболее важным ресурсом инновационно-ориентированного предприятия. Однако важно понимать, что управление интеллектуальными ресурсами не может быть «панацеей» от низкой корпоративной эффективности, оно обладает потенциалом для стимулирования инноваций и творчества в организации, но не заменяет другие функции менеджмента.

В данной работе предлагается использовать разработанный авторский механизм управления интеллектуальными ресурсами отраслевой экономической системы в интересах инновационного развития (рис. 1.10), основу которого составляют четыре направления управления интеллектуальными ресурсами, которые способствуют стимулированию инноваций и творчества:

1. Планирование интеллектуальных ресурсов. Оно направлено на анализ и определение кадровых потребностей предприятия с целью создания эффективных инновационных команд;

2. Оценка производительности интеллектуальных ресурсов. Это направление ориентировано на оценку индивидуальной и коллективной работы, так как существует связь между индивидуальной инновационностью и

рентабельностью бизнеса. Здесь учитываются, какие инициативы должны быть вознаграждены, и кто должен оценивать эффективность работы персонала;

3. Вознаграждение сотрудников. Это направление предполагает установление наград для мотивации персонала на достижение целей предприятия, связанных с ростом производительности, инновационного развития и рентабельности;

4. Управление карьерой сотрудников. Оно направлено на анализ долгосрочных карьерных целей работников и приведение их в соответствие с целями всего предприятия, путем непрерывного образования и повышения квалификации.

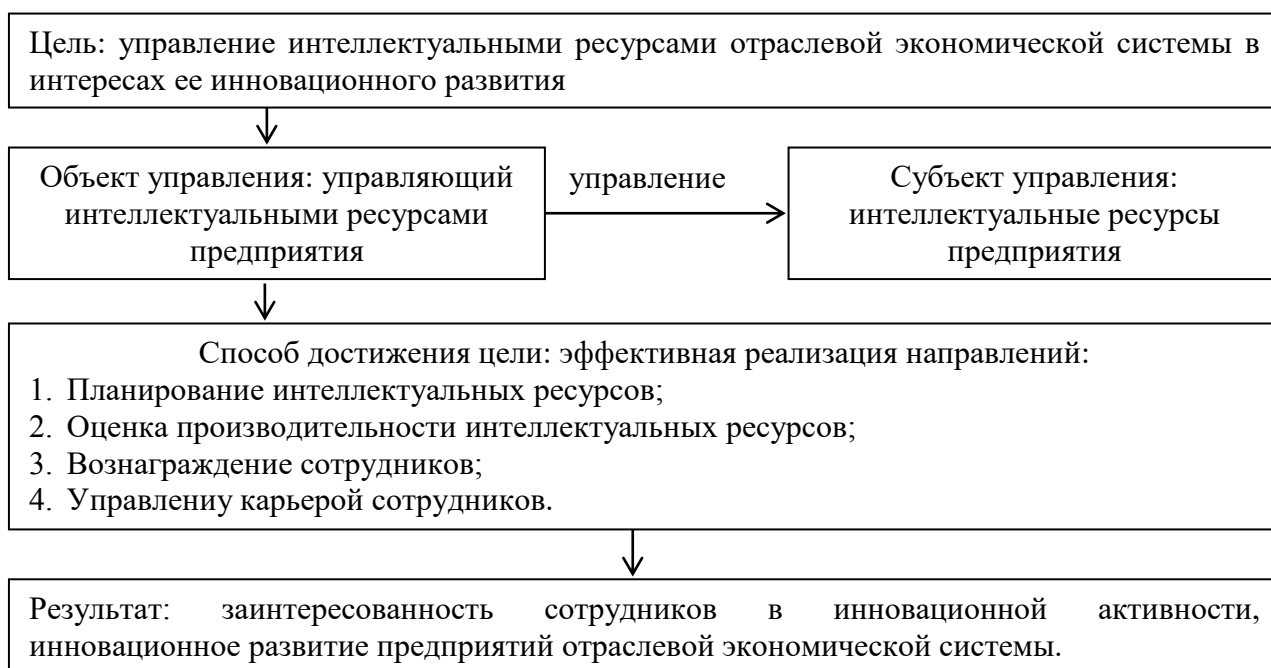


Рисунок 1.10 – Механизм активизации инновационного развития интеллектуальных ресурсов

Источник: составлено авторами.

Рассмотрим направления активизации инновационного развития интеллектуальных ресурсов и реализации данного механизма более подробно. Планирование интеллектуальных ресурсов включает в себя анализ потребностей персонала, отбора и наем квалифицированных специалистов для достижения краткосрочных и долгосрочных корпоративных целей. Необходимо

делать акцент на такие специалистов, которые будут способствовать внедрению инноваций. Планирование интеллектуальных ресурсов также предполагает создание эффективных венчурных команд, которые могут быстро разрабатывать и создавать новые продукты.

Венчурные команды, в которых несколько человек работают вместе над общим проектом, потенциально представляют целое, которое больше, чем сумма его частей. Мотивированные команды, состоящие из людей с разнообразными знаниями и опытом, как правило, достигают гораздо большего результата, чем отдельные сотрудники. Новый проект разработки продукта, который обычно требует высокой степени новаторства и творчества, проходит через шесть этапов:

1. Проведение пред-проектного исследования – здесь ставятся цели и задачи проекта, оцениваются необходимые ресурсы и сроки его реализации;

2. Идентификации и возможностей проекта – на этом этапе анализируются возможные результаты реализации проекта, оценивается их вероятность и ценность для предприятия;

3. Инициирование проекта и создание венчурной команды – здесь запускается проект, и набираются участники в его команду;

4. Реализация проекта – на этом этапе проект осуществляется участниками команды;

5. Оценка результатов проекта – когда проект завершен, производится сопоставление его фактических результатов с запланированными, и оценивается его эффективность.

Эти шесть этапов часто пересекаются, и зачастую сложно определить, какой этап реализуется в настоящий момент. Анализ деятельности участвующих на каждом этапе предполагает, что пять различных ролей работы занимают центральное место в инновационном процессе:

1. Генерация идей – наиболее творческие или все участники проекта выдвигают идеи по его реализации, из которых выбираются наиболее перспективные;

2. Обоснование и отстаивание интересов проекта – проект представляется руководству предприятия, и запрашивается разрешение на его запуск;

3. Наставничество и спонсорство – моральная и материальная поддержка участникам проекта оказывается его спонсорами и наставниками;

4. Руководство проектом – руководитель проекта координирует действия его участников и направляет их в общее русло;

5. Реализация проекта – участники проекта совместными усилиями осуществляют работу по его реализации;

6. Контроль результатов проекта на входе – внутренний или внешний аудитор или руководитель проекта или предприятия оценивает эффективность реализованного проекта.

При укомплектовании венчурных команд необходимо иметь в виду следующие условия:

1. команде потребуются люди с различными личностными характеристиками, знаниями, опытом, и навыками;

2. некоторые люди могут выполнять более одной функции в команде и играть решающую роль в реализации проекта;

3. со временем роль участника в команде и на предприятии может изменяться.

Поэтому для стимулирования инноваций, планировщики интеллектуальных ресурсов должны сознательно набирать людей с различными профессиональными навыками. Каждый член команды предприятие должен отображать открытость к новым идеям, толерантность к риску и неопределенности, а также стремиться к приобретению нового опыта.

Для достижения дисциплины в процессе разработки инновационного продукта необходимо сформировать команду, в которой навыки и личности участников будут сбалансированы. В команде не нужны совершенные специалисты, каждый должен быть хорош в своей узкой области и

прислушиваться к мнению и опыту других участников команды, обладая развитой коммуникативной компетенцией.

Руководитель команды должен понимать взаимодействие различных функциональных групп и иметь возможность общаться с ними. Реализация инновационных проектов предполагает использование проектной организационной структуры на предприятии.

Оценка производительности и награждение отличившихся сотрудников занимает центральное место в эффективном управлении интеллектуальными ресурсами. Часто система аттестации и вознаграждения на предприятии поощряет только некоторые направления поведения сотрудников, хотя другие направления не менее важны и востребованы, что отражает ее неполноту и неэффективность.

Например, высшее образовательное учреждение, которое вознаграждает своих ученых в зависимости от количества их научных публикаций, могло бы мотивировать и награждать их также за разработку новых видов или форм оказания образовательных услуг. Но так как данная деятельность не заявлена как целевая и не вознаграждается, сотрудники высшего образовательного учреждения не тратят на нее свои силы, и данное направление не реализуется на практике, хотя оно является важным для инновационного развития системы высшего образования.

Оценка производительности сотрудников предприятия является одной из основных целей управления интеллектуальными ресурсами, учитывая характер и разнообразие профессиональных задач. Эта проблема особенно чувствуется в высокотехнологических компаниях, для которых характерен существенный разрыв между проведением инноваций, внедрением инициатив и получением прибыли от инновационных проектов.

Количество полученных патентов, публикаций, докладов, презентаций, доработок проекта и научно-исследовательских грантов, часто используются в качестве суррогатных мер оценки инновационности и креативности профессионала. Тем не менее, срок действия таких мер находится под

серьезным вопросом, так как инновационный процесс часто длительный, неопределенный и междисциплинарный, он включает в себя индивидуальные действия и усилия всей команды.

Разработка и создание инновационных продуктов сопряжена с высокой степенью риска. Инновационные предприятия должны понимать, что для достижения успеха, нужно время, талант, и инвестиции, но при этом всегда присутствует риск. Инновационные предприятия должны принять неудачу как стоимость игры. Поэтому неудача инновационного проекта не должна расцениваться как низкая производительность команды, так как не все зависит от самих инноваторов.

Цель аттестации в инновационных предприятиях заключается не только в том, чтобы наградить наиболее продуктивных сотрудников и наказать наименее производительных. Необходимо также помочь всем сотрудникам развиваться, показать их возможности и ориентиры. Обычно оценка результатов производительности происходит ежегодно. В сфере высшего образования она может осуществляться два раза в течение учебного года, то есть по окончании каждого семестра. Чем чаще проводится оценка, тем больше шансов собрать более точную информацию о динамике работы сотрудников.

Наиболее эффективным способом проведения оценки производительности является самоконтроль, так как самому работнику гораздо проще учесть все свои достижения. В то время как новые команды разработчиков новых продуктов должны соответствовать финансовым стандартам, прежде чем приступить к следующему этапу, экспертные оценки и обратная связь выполняют важную функцию управления. Отдельные члены команды само-мотивируются, чтобы вносить вклад в работу команды.

Предприятию, ориентированному на инновационное развитие, необходимо создать системы вознаграждения, которая будет мотивировать сотрудников на достижение целей инновационности, производительности и рентабельности. В предприятиях, где инновации является движущей силой, эффективная система вознаграждения мотивирует сотрудников рисковать,

развивать успешные новые продукты, а также генерировать больше идей новых продуктов.

Системы вознаграждения работников включают в себя такие действия, как обеспечение свободы для творчества, финансовое вознаграждение и поощрение, а также другие формы признания. Инновационные предприятия могут предоставлять эту свободу по-разному: через свободу проведения исследований, право на ошибку и провал и т.д. Свобода для проведения исследований, как способ вознаграждения, может включать себя:

1. Свободное время на работе. Инновационные предприятия могут предоставлять своим сотрудникам определенное количество свободного времени, чтобы заниматься собственными исследовательскими проектами, предоставляя им полный доступ к необходимому оборудованию и помещениям;

2. Предоставление бюджета на проведение собственных исследований. Инновационные предприятия могут вознаградить своих ученых и инноваторов, посредством предоставления им не только свободного времени на проведение собственных исследований, но и щедрого бюджета. Так риск реализации инновационных проектов будут лежать на самом инноваторе, а не на предприятии, но если он увенчается успехом и принесет выгоду, она будет совместной;

3. Предоставление внутренних грантов. Свободное время не гарантирует наличие средств на создание прототипов или перемещение идеи ближе к реальности. Инновационные предприятия могут предоставлять своим сотрудникам гранты на проведение научных исследований, чтобы хорошие идеи не томились в связи с отсутствием ресурсов. Так без сложного процесса отбора предприятия могут чтобы помочь исследователям перевести их проекты от идеи до стадии реализации;

4. Автономия. Иногда возможность самостоятельного распоряжения своим рабочим временем резко повышает производительность сотрудников инновационных предприятий. Исследователи освобождаются от

бюрократической и бесполезная работы, и сами могут выбирать, чем им заниматься в течение дня.

Инновационные предприятия должны понимать, что основной мотивацией для инноватора является свобода выбора его собственной команды. Достойное вознаграждение за успешные усилия по разработке инновационного продукта предоставляет возможность проведения дальнейших исследований. Добровольный характер присоединения к венчурным командам позволит избежать недобросовестной конкуренции таких команд. Таким образом, члены команды из разных функциональных групп преследуют общую идею, вместо того чтобы искать способ доказать, что идея не будет работать.

Предприятия часто сталкиваются с дилеммой о продвижении успешных сотрудников, которые прекрасно справляются с производственной и инновационной деятельностью, но не способны к управленческой деятельности. Одним из путей решения этой проблемы является установка двухканальной карьерной лестницы.

В двойной системе профессионального роста управленческие и административные сотрудники двигаются вверх по управленческой лестнице, в то время как технические и профессиональные сотрудники двигаться вверх по научной лестнице. Сотрудники могут переключаться на другую лестницу. Продвижение по любой из лестниц обеспечивает увеличение дохода, рост статуса и влияния.

Такая система управления карьерой представляет ряд преимуществ для компании и работника. Мысль о продвижении мотивирует работника проявлять новаторство. Карьерный рост обеспечивает лояльность сотрудников и снижает текучесть кадров, что особенно важно для удержания наиболее ценных сотрудников.

Другой важной проблемой является нахождение баланса между поощрением индивидуальной и коллективной работы. Когда проект реализуется в команде, встает вопрос о награждении команды в целом и

награждении отдельных ее членов за их вклад в команду, который зачастую сложно измерить и оценить.

В проекте по разработке инновационного продукта члены команды тесно взаимосвязаны. Поэтому система вознаграждения должна быть направлена на поощрение сотрудничества, а не конкуренции. Общее убеждение в том, что, когда команда в целом будет вознаграждена, обеспечивает мотивацию. Когда только лучшие исполнители будут вознаграждены, остальные члены команды утрачивают мотивацию. Внимательные менеджеры находят тонкий баланс между командным и индивидуальным вознаграждением.

В данной работе предлагается использовать метод критериальной оценки эффективности данного механизма. Для этого его авторами определены соответствующие критерии для оценки эффективности реализации каждого из четырех направлений данного механизма в зависимости от его задач (табл. 1.10).

Таблица 1.10 – Критериальная оценка эффективности разработанного механизма активизации инновационного развития интеллектуальных ресурсов

Направление	Задачи	Критерии для оценки эффективности реализации направления
Планирование интеллектуальных ресурсов	формирование венчурных команд	– разнообразие знаний и опыта членов команды; – открытость членов команды к новым идеям, толерантность к риску.
Оценка производительности интеллектуальных ресурсов	оценка производительности	– полнота поощряемых направлений деятельности; – соответствие поощряемой деятельности целям предприятия.
Вознаграждение сотрудников	мотивация и стимулирование	– ценность вознаграждения для сотрудников; – вклад вознаграждения в создание инноваций.
Управление карьерой сотрудников	продвижение по карьерной лестнице	– справедливость продвижения по карьерной лестнице; – соответствие типа карьерной лестницы способностям сотрудника.

Источник: составлено авторами.

Как видно из табл. 1.10, задачей планирования интеллектуальных ресурсов является формирование венчурных команд. Для оценки ее эффективности предлагается использовать такие критерии, как разнообразие знаний и опыта членов команды и степень открытости членов команды к новым идеям, толерантность к риску. Правильно сформированная команда, соответствующая требованиям реализуемого проекта, является отражением высокой эффективности реализации данного направления.

Оценка производительности интеллектуальных ресурсов направлена на оценку производительности. Эффективность данного направления может быть оценена с помощью таких критериев, как полнота поощряемых направлений деятельности и соответствие поощряемой деятельности целям предприятия. Поощрение всего перечня тех действий, которые необходимы для достижения цели инновационного развития предприятия является отражением высокой эффективности реализации данного направления.

Вознаграждение сотрудников ориентировано на мотивацию и стимулирование. Критериями ее эффективности являются ценность вознаграждения для сотрудников и вклад вознаграждения в создание инноваций. Понятность системы вознаграждения для всех сотрудников предприятия и возможность приложения данного вознаграждения к проведению дальнейших инновационных исследований является отражением высокой эффективности реализации данного направления.

Управление карьерой сотрудников преследует цель продвижения сотрудников предприятия по карьерной лестнице. В качестве критериев оценки ее эффективности предложены справедливость продвижения по карьерной лестнице и соответствие типа карьерной лестницы способностям сотрудника. Наличие широких возможностей для продвижения по карьерной лестнице и его адекватность заслугам работников является отражением высокой эффективности реализации данного направления.

Следует отметить, что данные показатели являются качественными, поэтому для их оценки привлекаются квалифицированные эксперты и

аудиторы. Такую оценку может производить и сам руководитель предприятия. Обозначенные показатели отражают результат управления интеллектуальными ресурсами предприятия. Поэтому для нахождения эффективности необходимо соотнести данный результат с затратами на управление интеллектуальными ресурсами.

3.3 Алгоритм внедрения компетентностного подхода в процесс инновационного развития интеллектуальных ресурсов для формирования и развития университетов предпринимательского типа в России

Первоначально управление интеллектуальными ресурсами рассматривалось как одно из направлений общего управления ресурсами предприятия. Для этого применялись традиционные бюрократические подходы. В процессе управления интеллектуальными ресурсами преобладали вопросы найма необходимого персонала и максимизации производительности труда, и человеческие отношения отходили на задний план. Традиционный подход к управлению интеллектуальными ресурсами не позволял улучшить стратегическое положение предприятия и характеризовался низкой эффективностью.

Ситуация начала меняться в 1980-е гг.¹²⁵. По мере того, как усиливалась конкуренция в глобальной экономике, предприятия стали искать все новые способы использования навыков и способностей своих работников в качестве источников будущего конкурентного преимущества. Ярким проявлением данной тенденции стал экономический успех Японии в 1980-х гг., мощным индикатором которого стали бизнес-лидеры в развитых странах мира. Опыт Японии показал, что конкурентный успех может быть, по крайней мере частично, получен, за счет улучшения способов управления сотрудниками.

Отсюда возникло понимание того, что управление интеллектуальными ресурсами является необходимым условием для создания организационного

¹²⁵ Storey, J 1995, Human resource management: a critical text, International Thomson, London.

климата и культуры, в которой навыки и умения работников могут быть эффективно использованы для формирования и использования инновационного потенциала предприятия и отраслевой экономической системы. Это базовое признание привело к разработке двух подходов, объединяющих совокупность моделей управления интеллектуальными ресурсами.

Первый набор моделей управления интеллектуальными ресурсами подчеркивает важность управления отношениями сотрудников на работе для того, чтобы обеспечить их приверженность предприятию и, таким образом, лучшие результаты функционирования бизнеса ¹²⁶. Эти модели известны как «мягкие» модели управления интеллектуальными ресурсами, поскольку они предполагают использование универсальных и предписывающих способов управления сотрудниками для получения желаемых результатов для предприятий.

Р.Е. Уолтон определяет мягкий подход как «движение от контроля в сторону самостоятельно принимаемых на себя обязательств и ответственности»¹²⁷. Ученый считает, что за счет улучшения методов управления интеллектуальными ресурсами, таких как тщательный подбор и найм персонала, управление производительностью, вознаграждение и обучение, предприятия могли бы отойти от упора на контроль деятельности своих сотрудников и перейти к ситуации, в которой сотрудники сами заинтересованы в максимизации своего вклада в развитие предприятия благодаря высокой приверженности ему.

Таким образом, практика управления интеллектуальными ресурсами становится связана с высокой гибкостью управления. Такие новые методы дают высокие организационные результаты, в том числе более высокую производительность труда, снижение текучести кадров, а также более высокий уровень создания и внедрения инноваций.

¹²⁶ Beer, M, Spector, B, Lawrence, PR, Mills, D & Walton, R 1984, Managing human assets, The Free Press, New York.

¹²⁷ Walton, R.E. 1985, Challenges in the management of technology and labour relations, Harvard Business School, Boston, MA.

Другой набор моделей управления интеллектуальными ресурсами связывает его непосредственно с бизнес-стратегией и известен как «жесткий» подход к управлению интеллектуальными ресурсами ¹²⁸. Этот подход ориентирован на формирование высокопроизводительных рабочих систем. В жестком подходе роль управления интеллектуальными ресурсами заключается в разработке и трансляции основной бизнес-стратегии предприятия и использованию интеллектуальных ресурсов в качестве инструмента ее эффективной реализации.

Этот подход предполагает меньший акцент на обучение сотрудников на работе и обеспечение приверженности персонала и больший акцент на стимулирование интеллектуальных ресурсов как критических и стратегически важных ресурсов для предприятия, на которых могут быть построены его конкурентные преимущества. Жесткий подход в большей степени зависит от состояния предприятия.

Представители этого подхода Р.С. Шулер и С.Е. Джексон считают, что стратегия управления интеллектуальными ресурсами предприятия должна соответствовать его общей бизнес-стратегии¹²⁹. Цель жесткого подхода состоит в том, чтобы обеспечить направленность работы персонала предприятия на его внешние (для успешной конкуренции на рынке) и внутренние (для оптимизации бизнес-процессов) потребности в инновациях. В случае успеха такой подход позволяет строить зеркально-симметричный инновационный потенциал, как утверждает Дж. Тидд и его коллеги-ученые¹³⁰.

Идея управления интеллектуальными ресурсами отраслевой экономической системы в интересах ее инновационного развития заключается в том, чтобы выбирать подход и соответствующие ему методы управления в

¹²⁸ Legge, K 1995, *Human resource management: rhetorics and realities*, Macmillan, London.

¹²⁹ Schuler, R.S. & Jackson, S.E. 1987, 'Linking competitive strategies with human resource management practices', *The Academy of Management Executive*, vol.1, no.3, pp.207-219.

¹³⁰ Tidd, J, Bessant, J & Pavitt, K 2005, *Managing innovation: integrating technological, market and organizational change*, 3rd edn, John Wiley & Sons, Chichester.

зависимости от внешней, стратегической позиции предприятия, а также от его внутренней организационной структуры.

Кроме того, применяемые на предприятии методы управления интеллектуальными ресурсами должны соответствовать друг другу и применяться вместе, чтобы гарантировать, что одна практика не отменяет и не снижает эффективность другой практики¹³¹. Таким образом, практика управления интеллектуальными ресурсами должна обеспечивать максимальную выгоду для предприятия, как для его стратегической позиции во внешней среде, так и для его внутренних творческих мероприятий.

М. Беленджер отмечает, что для обеспечения высокой производительности системы управления интеллектуальными ресурсами отраслевой экономической системы в интересах ее инновационного развития, она должна охватывать три концепции: управление производством (более широкое использование систем производства, гибкое управление качеством); организацию работы (производственные процессы, основанные на знаниях, и совместная исследовательская деятельность) и трудовые отношения (обеспечение приверженности персонала предприятию)¹³².

Система управления интеллектуальными ресурсами отраслевой экономической системы в интересах ее инновационного развития представлена на рис. 1.11.

¹³¹ Baird, L & Meshoulam, I 1988, 'Managing two fits of strategic human resource management', *Academy of Management Review*, vol.13, no.1, pp.116-128.

¹³² Belanger, M. 2004, 'Work-based distributed learning', in *Encyclopedia of distributed learning*, eds A Distefano, KE Rudestam & RJ Silverman, Sage Publications, Thousand Oaks, California, pp.493-496.

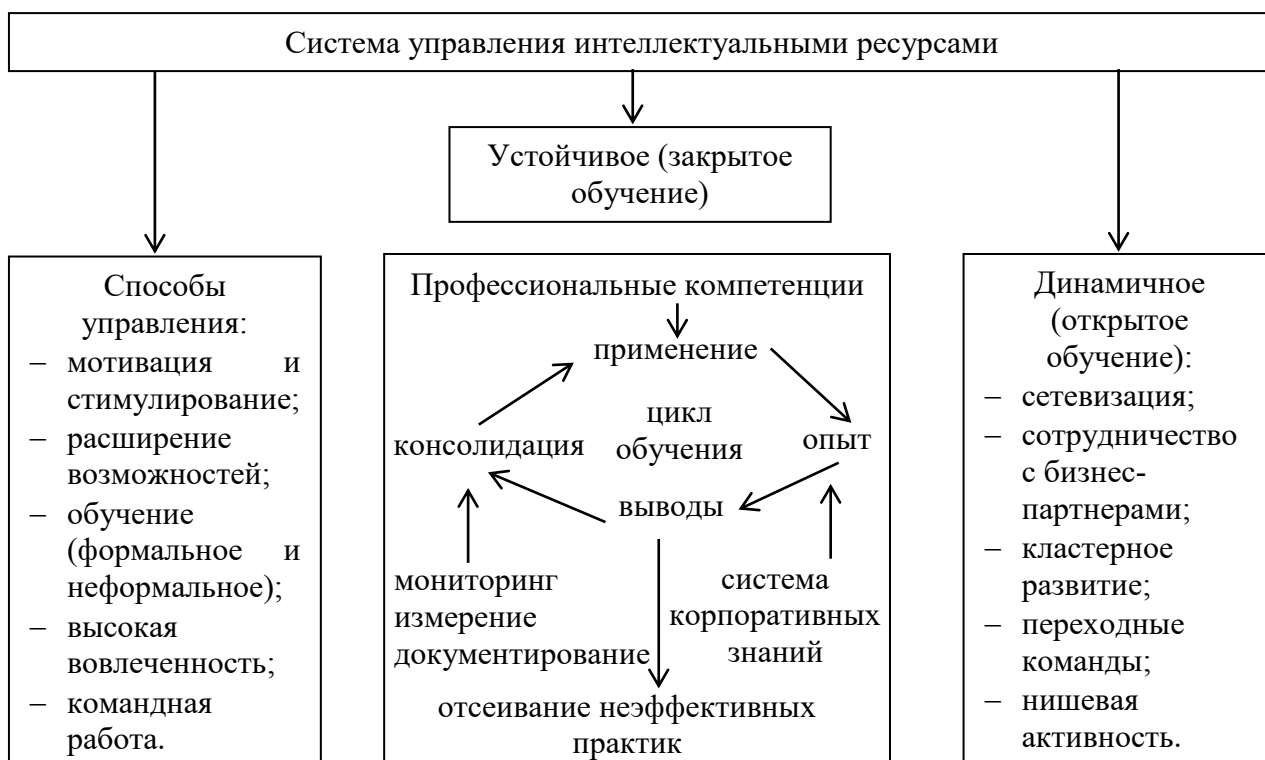


Рисунок 1.11 – Система управления интеллектуальными ресурсами отраслевой экономической системы в интересах ее инновационного развития

Источник: составлено авторами.

Как видно из рис. 1.11, основными способами управления интеллектуальными ресурсами отраслевой экономической системы в интересах ее инновационного развития являются мотивация и стимулирование инновационной активности, расширение возможностей для создания и внедрения инноваций (создание благоприятной инновационно-ориентированной организационной культуры, закупка необходимого оборудования и т.д.), обучение (формальное и неформальное) персонала, обеспечение высокой вовлеченности сотрудников в деятельность предприятия, а также организация командной работы для обмена опытом и знаниями.

В рамках данной системы необходимо устойчивое (закрытое обучение), в процессе которого в рамках цикла обучения применяются профессиональные компетенции сотрудников предприятия, накапливается опыт и направляется в систему корпоративных знаний, делаются выводы и отсеиваются

неэффективные практики, а также происходит консолидация (систематизация знаний), их мониторинг, измерение и документирование.

Также важно обеспечить динамичное (открытое обучение), предполагающее сетевизацию бизнеса, сотрудничество с бизнес-партнерами в области проведения инновационных исследований, производства и распространения инновационной продукции, кластерное развитие, деятельность переходных команд (команд с меняющимся составом) для максимального обмена знаниями и опытом, а также нишевую активность для обмена отраслевыми знаниями.

Характеристика управления персоналом отраслевой экономической системы в интересах ее инновационного развития представлена на рис. 1.12.

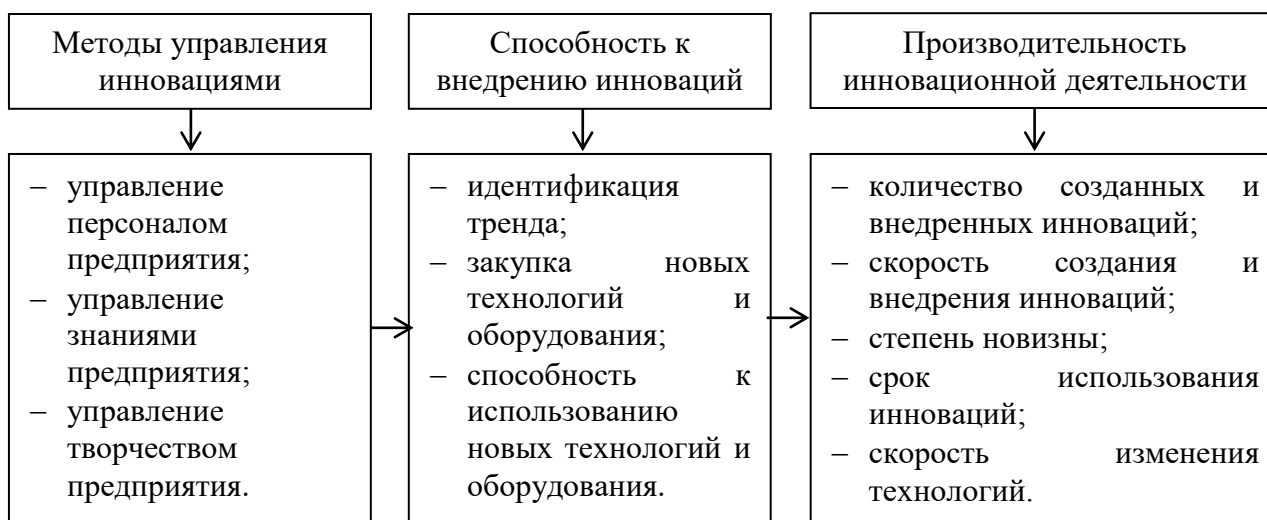


Рисунок 1.12 – Характеристика управления персоналом отраслевой экономической системы в интересах ее инновационного развития

Источник: составлено авторами.

Как видно из рис. 1.12, одной из характеристик управления персоналом отраслевой экономической системы в интересах ее инновационного развития является способность интеллектуальными ресурсами предприятия к созданию и внедрению инноваций. Это предполагает идентификацию тренда (выявление потенциального спроса на инновации и анализ инновационной активности конкурентов), закупку новых технологий и оборудования, а также способность

к использованию новых технологий и оборудования (наличие знаний и опыта, гибкости мышления).

Другой такой характеристикой является производительность инновационной деятельности, которая определяется количеством созданных и внедренных инноваций (числом патентов, новых производственных линий, новых организационных процессов и т.д. за определенный период времени), скоростью создания и внедрения инноваций, степенью новизны, сроком использования инноваций, а также скоростью изменения технологий.

Можно выделить три направления или три общих метода управления интеллектуальными ресурсами отраслевой экономической системы в интересах ее инновационного развития. Первый метод – это управление человеческими отношениями. Это предполагает создание благоприятного рабочего климата, а также вовлечение и расширение прав и возможностей работников, чтобы они могли участвовать в решении проблем, с которыми сталкивается предприятие.

Второй метод – это управление знаниями. Он направлен на совершенствование процесса сбора, распространения и использования информации и инновационных идей. Третий метод – это управление творчеством. Он призван обеспечить высокую творческую активность сотрудников предприятия, которая производит разработать оригинальные решения проблем и получить идеи, которые могут стать источником инноваций. Рассмотрим методологию управления интеллектуальными ресурсами отраслевой экономической системы в интересах ее инновационного развития более подробно.

Управление персоналом предполагает, что управление инновациями – это в первую очередь управление самими работниками и их взаимоотношениями. Методы управления персоналом должны создавать и поддерживать среду, стимулирующую инновации, в то время как сотрудники должны быть не только мотивированы на создание и внедрение инноваций, но и иметь необходимые для этого возможности.

Многие ученые подчеркивают важность организационной культуры, предполагающей широкую вовлеченность сотрудников в решение всех вопросов предприятия, в качестве одного из определяющих факторов инновационной деятельности¹³³. Предприятия должны управлять, мотивировать и поощрять сотрудников, чтобы способствовать творчеству и инновациям. Перспективные практики управления персоналом включают в себя: планирование человеческих ресурсов, организации рабочего процесса, оценка производительности, установление системы вознаграждения, управление карьерой и профессиональной подготовкой.

В рамках планирования интеллектуальных ресурсов предприятию необходимо набирать, нанимать и удерживать нужных работников – тех, которые будут способствовать созданию и внедрению инноваций. Важно отметить, что в целях поощрения инновационной деятельности предприятиям необходимо привлекать людей с различными личностными характеристиками, знаниями, опытом и навыками и использовать селективные методы найма.

Вопреки общепринятому мнению, крайне низкая текучесть кадров может быть контрпродуктивной для инноваций, так как разнообразие сотрудников предприятия крайне ограничено. Чрезмерно высокая текучесть кадров также неблагоприятна из-за дорогостоящих изменений в интеллектуальных ресурсах.

Таким образом, умеренная текучесть кадров является оптимальной для обеспечения необходимого разнообразия сотрудников, критической оценки и творчества. Это указывает на то, что методы управления персоналом должны сосредоточиться на максимизации степени удовлетворенности сотрудников и работой, чтобы обеспечить умеренную текучесть кадров.

В рамках оценки производительности следует иметь в виду, что инновационный успех, как правило, связан с коллективной работой. Поэтому необходимо создавать благоприятные условия для формирования рабочих

¹³³ Prajogo, DI & Ahmed, PK 2006, 'Relationships between innovation stimulus, innovation capacity, and innovation performance', R&D Management, vol.36, no.5, pp.499-515.

команд. При оценке производительности командной работы необходимо оценивать не только общий результат, но и сам процесс командной деятельности и вклад каждого участника в этом процессе.

Стимулы для содействия инновациям должны выходить за рамки традиционных систем компенсации. Для стимулирования инноваций награды и стимулы должны поощрять рисковую деятельность и стимулировать обмен знаниями между членами команды и предприятия.

Управление знаниями является важным методом, с помощью которого предприятия могут повысить их инновационный потенциал. А. Карнейро утверждает, что система корпоративных знаний является активом предприятия только в том случае, если она используется эффективно и постоянно совершенствуются¹³⁴. Для эффективной работы инновационного процесса необходимо постоянное освоение новых и уникальных знаний в каждом из под-процессов.

Эта работа начинается с освоения знаний для создания начальной инновационной идеи (воображение), и продолжается вплоть до инкубации и демонстрации идеи с использованием конкретной команды управления проектом. Таким образом, потенциал предприятия в области инноваций зависит от предварительного накопления знаний. Есть три типа знаний, источником которых являются интеллектуальные ресурсы: личные, организационные и социальные. Они определяются следующим образом¹³⁵:

1. личные знания – это набор знаний, навыков и способностей отдельного сотрудника, которыми он владеет и он использует в своей работе;
2. организационные знания – это институционализированные знания и опыт, воплощенный в деятельности предприятия и представленный в виде баз данных, справочников, информационных систем и патентов;

¹³⁴ Carneiro, A 2000, 'How does knowledge management influence innovation and competitiveness?', *Journal of Knowledge Management*, vol.4, no.2, pp.87-98.

¹³⁵ Subramaniam, M & Youndt, MA 2005, 'The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities', *Academy of Management Journal*, vol.48, no.3, pp.450-463.

3. социальные знания – это знания, встроенные в отраслевую экономическую систему, доступные для ее участников и используемые ими через систему взаимодействий.

Важно отметить, что, как каждый тип знаний интеллектуальных ресурсов накапливается и распространяется по-своему: личные знания – посредством физических лиц, организационные знания – через организационные процессы, структуры и системы, социальные знания – через сети и отношения.

Каждый из трех типов знаний требует уникальных видов инвестиций. Инвестиции в личные знания требуют внимания к управлению людьми и подготовке специалистов, организационные знания требуют установления приборов и систем для хранения и распространения знаний, социальные знания требуют разработки средств для облегчения совместной работы и взаимодействия различных бизнес-структур.

Несмотря на эти различия в рамках предприятия взаимосвязь этих типов знания способствуют разворачиванию организационного знания для обучения и внедрения инноваций. Личные знания неразрывно связаны с социальными знаниями. Таким образом, для того, чтобы в полной мере реализовать потенциал сотрудников и, следовательно, повысить инновационный потенциал предприятия, необходима синергия личного и социального знания предприятия.

Поэтому предприятия должны стремиться к тому, чтобы практика управления интеллектуальными ресурсами была направлена не только на развитие навыков и опыта сотрудников, который поддерживает их стационарные возможности, но и на развитие их способностей к сотрудничеству и обмену знаниями для повышения качества обучения и инноваций.

Совместные практики управления интеллектуальными ресурсами в области развития коллективного мышления повышают уникальность знаний и имеют решающее значение для распространения знаний через предприятия. Эти методы включают в себя обучение и отбор персонала, развитие навыков

работы в команде, механизмов общения, обмена информацией, наставничества и обучения на рабочем месте.

Управление творчеством, как способностью человека генерировать новые идеи или представлять себе новые перспективы использования существующих идей – это необходимое, но не достаточное условие для инноваций. Т.М. Эмебайл определяет творчество как фактическое создание новых и полезных идей, в то время как инновации предполагают развитие и успешную реализацию таких творческих идей¹³⁶.

Основные элементы, которые влияют на индивидуальное творчество, включает экспертизу (знание-технических и процедурных особенностей инновационной деятельности), творческие способности и мотивацию и четкую постановку задач инновационной деятельности. Для творчества необходимо наличие определенного времени, а также определенные ресурсы для генерирования новых идей. Расширение прав и возможностей и участие могут быть определены в качестве ключевых практик, которые могут обеспечить инновационные поведения интеллектуальных ресурсов предприятия.

Таким образом, можно сделать вывод, что методология управления интеллектуальными ресурсами отраслевой экономической системы в интересах ее инновационного развития является достаточно гибкой, и выбор определенного подхода и конкретных методов управления интеллектуальными ресурсами во многом зависит от внутренних и внешних условий, а также целей развития предприятия. Поэтому в процессе управления интеллектуальными ресурсами следует не руководствоваться шаблонными решениями, а искать оригинальные способы комбинирования имеющихся и новых управленческих методов.

Переход на использование компетентностного подхода к управлению интеллектуальным и ресурсами представляется особенно значимым в случае наукоемких предприятий. К их числу относятся университеты

¹³⁶ Amabile, T.M. 1997, 'Motivating creativity in organizations: on doing what you love and doing what you do', California Management Review, vol.40, no.1, pp.39-58.

предпринимательского типа, так как они предоставляют наукоемкие услуги. Приобретение, сохранение и развитие компетентных работников представляют серьезную проблему для всех современных предприятий, оно является еще более значимым в случае наукоемких бизнес-структур, так как успех из деятельности напрямую зависит от их способности управлять интеллектуальными ресурсами, особенно в области компетенций.

Трансформация подхода к управлению интеллектуальными ресурсами происходит в рамках процессов, которые полагаются на отношения с сотрудниками, сформированные на основе доверия, взаимности и предоставления возможностей для развития в рамках предприятия. Компетенции являются характеристиками, которые позволяют людям выполнять свою работу успешно и в образцовом порядке. Выявление, формирование и оценка компетенций имеет решающее значение для функционирования модели управления интеллектуальными ресурсами на основе компетентности.

Цель такого управления заключается в том, чтобы обнаружить такие характеристики работника, которые позволяют ему выполнять свои задачи успешно в исключительном порядке, а также указать правила кадровой работы уделяя особенное внимание компетенциям работника. Такой подход позволяет стимулировать эффективность управления интеллектуальными ресурсами и использовать навыки людей, чтобы получить сильнейшее конкурентное преимущество.

В рамках этого подхода принимаются во внимание различия в индивидуальных способностях для достижения конкретных результатов работы. Исключительно квалифицированные сотрудники выполняют свои задачи гораздо более эффективно, чем другие лица, которые занимают аналогичные должности и добиваются полностью удовлетворительных результатов. предприятие, которое способно определить наиболее перспективных сотрудника и поддерживать их развитие может быть более эффективной без увеличения числа сотрудников. Согласно Ф. Клетту,

основными универсальными целями перехода на использование компетентностного подхода к управлению интеллектуальными ресурсами являются¹³⁷:

1. обеспечение и развитие способностей сотрудников выполнять свою;
2. достижения высокого уровня эффективности и конкурентоспособности;
3. обеспечение соответствия компетенций и изменяющихся потребностей, что требует дополнительной подготовки, а иногда и переподготовки кадров, смены места работы и организационных ролей, а также гибкости управления.

Таким образом, компетентностный подход является альтернативой традиционной модели управления интеллектуальными ресурсами в условиях изменений, происходящих на рынке. Управление на основе компетентности является новой тенденцией в области управления интеллектуальными ресурсами, в котором подчеркиваются конкретные полномочия, используемые в работе, что обеспечивает более индивидуальное управление и развитие компетенций в рамках индивидуальных путей развития карьеры.

Среди различных моделей управления интеллектуальными ресурсами компетентностный подход особенно близок к идее непрерывного обучения, которая фокусируется на человеке в качестве своей основной точки отсчета. В компетентностного подхода центральное место занимает сотрудник, который выполняет конкретную работу, а не сама работа.

Концепция управления интеллектуальными ресурсами на основе компетентностного подхода определяется по-разному современными учеными. Так, М. Брокманн, Л. Кларк, П. Мехау и Ч. Уинч считают, что компетентностный подход к управлению интеллектуальными ресурсами предполагает, рассмотрение ожидаемых результатов и организационных

¹³⁷ Klett, F. (2010). The Design of a Sustainable Competency-Based Human Resources Management: A Holistic Approach. Knowledge Management & E-Learning: An International Journal, 2(3).

требований с точки зрения работника, а не с точки зрения занимаемой им должности¹³⁸.

Д.Д. Дубойс утверждает, что компетенции представляют собой фактор, определяющий процесс найма, отбора, заполнения вакансий, индукции, управления производительностью и награждения сотрудников. Компетентностный подход к управлению интеллектуальными ресурсами предполагает, что все аспекты управления персоналом сосредоточены на компетенциях, а не на традиционных вопросах, связанных с задачами или рабочими местами¹³⁹.

По мнению М.Р. Энниса, компетентностный подход к управлению интеллектуальными ресурсами предполагает, что практическая деятельность ориентирована на достижение поставленных целей, которые выполняются с соблюдением принципов рациональности, максимальных усилий и этики, в результате чего можно выделить следующие функции: планирование, организация, управление людьми и управление процессами, а также надзор (контроль и коррекция)¹⁴⁰.

Ф. Ливенс и Д.И. Санчез полагают, что компетентностный подход к управлению интеллектуальными ресурсами следует использовать для измерения и оценки компетенций всех сотрудников для того, чтобы определить соответствующий план развития их карьеры, совместимой с бизнес-целями компании¹⁴¹.

На основе приведенных определений в данной работе предполагается, что компетентностный подход к управлению интеллектуальными ресурсами представляет собой совокупность согласованных и взаимосвязанных методов

¹³⁸ Brockmann, M., Clarke, L., Mehau, Ph., & Winch, Ch. (2008). Competency-Based Vocational Education and Training (VET): the Cases of England and France in a European Perspective. *Vocations and Learning*, 1(3).

¹³⁹ Dubois, D.D. (1993). *Competency-based performance improvement: A strategy for organisational change*. Amherst, MA: HRD Press Inc.

¹⁴⁰ Ennis, M. R. (2008). *Competency Models: A Review of the Literature and The Role of the Employment and Training Administration (ETA)*. U. S. Department of Labor.

¹⁴¹ Lievens, F., & Sanchez, J. I. (2010). Lack of Consensus Among Competency Ratings of the Same Occupation: Noise or Substance. *Journal of Applied Psychology*, 95(3).

управления интеллектуальными ресурсами во всех областях, начиная от набора персонала, обеспечения эффективной работы, посредством аттестации и мотивации), развития (в процессе обучения) до продвижения по службе и увольнения.

В частности, компетентность может служить основой для следующих действий: стратегическое планирование занятости, набор персонала, разработка должностных инструкций, проведение анализа рабочих мест, обучение и развитие сотрудников, оценка эффективности работы, планирование карьеры, а также формирование системы оплаты труда работников. Для внедрения компетентного подхода в процесс инновационного развития интеллектуальных ресурсов для формирования и развития университетов предпринимательского типа в России в данной работе предлагается использовать соответствующий алгоритм (рис. 1.13).

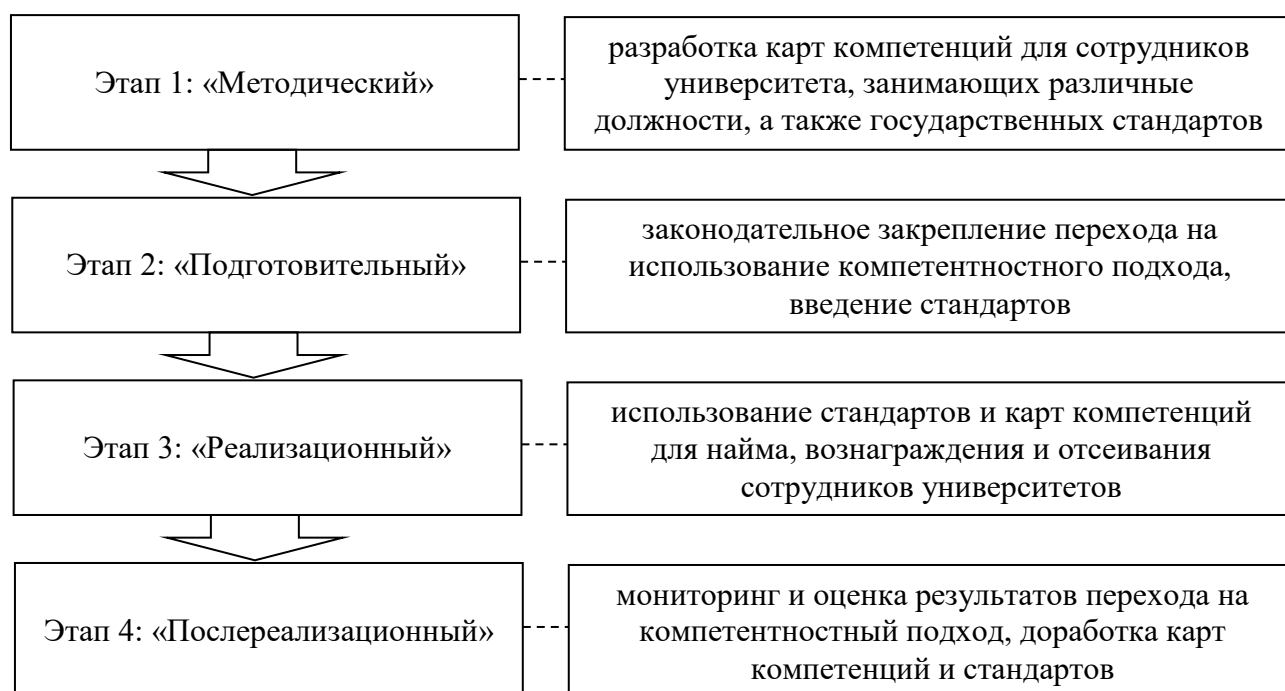


Рисунок 1.13 – Алгоритм внедрения компетентного подхода в процесс инновационного развития интеллектуальных ресурсов для формирования и развития университетов предпринимательского типа в России

Источник: составлено авторами.

Как видно из рис. 1.13, предложенный алгоритм предполагает внедрение компетентностного подхода в процесс инновационного развития интеллектуальных ресурсов для формирования и развития университетов предпринимательского типа в России в четыре последовательных этапа.

На первом методическом этапе осуществляется разработка карт компетенций для сотрудников университета, занимающих различные должности, а также государственных стандартов. Здесь создается методическая документация, которая в дальнейшем будет применяться российскими университетами для управления их интеллектуальными ресурсами.

Второй подготовительный этап предполагает законодательное закрепление перехода на использование компетентностного подхода, введение новых государственных стандартов управления интеллектуальными ресурсами российских университетов. Это необходимо для инициации процесса перехода на использование компетентностного подхода, так как сами российские университеты не склонны к внедрению инноваций, и их деятельность во многом регламентируется государством.

На третьем реализационном этапе предполагается использование стандартов и карт компетенций для найма, вознаграждения и отсеивания сотрудников университетов. Здесь может возникнуть краткосрочный кризис системы высшего образования в России, связанный с переходным периодом в области управления интеллектуальными ресурсами. Чтобы свести угрозу кризиса к минимуму целесообразно осуществлять переход на компетентностный подход постепенно в течение нескольких месяцев.

Четвертый послереализационный этап предполагает мониторинг и оценка результатов перехода на компетентностный подход, доработка карт компетенций и стандартов. Здесь анализируются и сопоставляются планируемые и реальные последствия перехода российских университетов на компетентностный подход к управлению интеллектуальными ресурсами, а также совершенствуется законодательство и методическое обеспечение данного процесса с целью максимизации его эффективности.

Разработанный авторский алгоритм адаптирован к современной Российской действительности и учитывает специфику функционирования и развития отечественных университетов, что является его важным преимуществом. Алгоритм отражает логику и последовательность действий для успешного перехода российских университетов на компетентностный подход к управлению интеллектуальными ресурсами, что обеспечивает его научно-практическую ценность.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведения исследования можно сделать вывод, что специфика формирования университетов предпринимательского типа заключается в их высокой ориентации на рынок и на внедрение инноваций, как важнейшего условия конкурентоспособности и максимизации экономической эффективности. В связи с этим возрастает роль интеллектуальных ресурсов, которые становятся фактором развития современных университетов.

Интеллектуальные ресурсы являются фактором развития современных университетов, так как существует тесная взаимосвязь интеллектуальных ресурсов отраслевой экономической системы и ее инновационного развития. Для университетов инновационная активность сегодня является важнейшим условием конкурентоспособности и ключевым направлением развития. Поэтому управление интеллектуальными ресурсами необходимо для обеспечения эффективности инновационного процесса учреждений высшего образования.

В современной России созданы необходимые условия для формирования университетов предпринимательского типа, и в ближайшие годы можно ожидать их широкое распространение. Учитывая важность формирования университетов предпринимательского типа в условиях экономики знаний, особенную актуальность приобретает исследование факторов их развития, важное место среди которых занимают интеллектуальные ресурсы.

Однако, процесс формирования университетов предпринимательского типа происходит в замедленном темпе, одной из причин чего является приращение неверного значения интеллектуальным ресурсам. Это обуславливает

необходимость инновационного развития интеллектуальных ресурсов университетов и модернизации системы управления ими. Для этого предложена соответствующая авторская модель и алгоритм, а также определены перспективные направления активизации инновационного развития интеллектуальных ресурсов.

Список использованных источников

1. Андриюшкевич О. А., Денисова И.М. Формирование предпринимательских университетов в инновационной экономике //Экономическая наука современной России. 2014. № 3 (66). С. 87-104.
2. Байдурин, М.С. Современные тенденции глобальной интеграции в мировом экономическом пространстве / М.С. Байдурин // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2014. – № 5 (43). – С. 69-78.
3. Барышева Г. А. Интеллектуальный ресурс и вовлечение продукта науки в рыночный оборот : Дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.01 : Томск, 2002 386 с.С.57
4. Барышева Галина Анзельмовна. Интеллектуальный ресурс и вовлечение продукта науки в рыночный оборот : Дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.01 : Томск, 2002 386 с.С.57
5. Борздова Т.В. Инновационные кластеры в Республике Беларусь:возможности формирования: <http://www.e-edu.by/main/departments/realestate/staff/borzdova/publications/2-22.pdf>
6. Варламова З.Н. Исследование соотношений понятия «знание» и «информация»//Вестник Челябинского государственного университета, №7, 2008с.7-15.
7. Вольчик, В.В. Реформирование российской системы высшего образования: роль мифов и институтов / В.В. Вольчик // Terra Economicus. – 2013. – №2. – Т. 11. – С. 4-7.
8. Головкин Н.В., Дегтярева В.В., Мадюкова С.А. Предпринимательский университет и теория Тройной спирали// Высшее образование в России № 8-9, 2014 С.46-53
9. Герасимов К.Б. Управление инновациями/К.Б. Герасимов, Н.Ю. Просвиркин. Самара: Изд-во «Самарский муниципальный институт управления», 2011. 124 с.

10. Головчанская, Е.Э. Интеллектуальный ресурс: психологический феномен экономического конструкта // Фундаментальные исследования. -2015. № 2-2. -С. 347-351.
11. Головчанская, Е.Э. Интеллектуальный ресурс в системе общественного воспроизводства: сущность, роль, структура//Фундаментальные исследования. -2015. № 5-2. -С. 400-404.
12. Головчанская Е.Э. Интеллектуальный ресурс в структуре экономических ресурсов //Фундаментальные исследования. -2015. № 7-1.- С. 151-155.
13. Грудзинский А.О., Бедный А.Б. Трансфер знаний – функция инновационного университета// Высшее образование в России. – 2009. - №9. – с. 66 – 71
14. Грудзинский А.О., Бедный А.Б. Трансфер знаний – функция инновационного университета// Высшее образование в России. – 2009. - №9. – с. 66 – 71
15. Гущина Е.Г., Резник В.В. Правовое регулирование в сфере образования: международный аспект. В сборнике: Актуальные вопросы экономического развития регионов сборник материалов IV Всероссийской заочной научно-практической конференции. 2015.- С. 168-172
16. Гущина, Ю.И. К вопросу о механизмах регулирования взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда / Ю.И. Гущина // Креативная экономика. – 2014. – № 1 (85). – С. 129-136.
17. Гущина, Ю.И. Образование в условиях информационного и коммуникационного прогресса / Ю.И. Гущина // Креативная экономика. – 2014. – № 9 (93). – С. 162-166.
18. Дегтярев, А.Н. Современные драйверы развития российского образования в условиях разнонаправленных вызовов / А.Н. Дегтярев, Л.Р. Дегтярева // Экономика региона. – 2013. – №4. – С. 9-12.
19. Джинждолия, А. Ф.Развитие предпринимательства в образовательной сфере в рамках государственно-частного и социального

партнерства в условиях экономики знаний: монография/ А. Ф. Джинджолия, И. А. Морозова, Л. С. Шаховская, М. Н. Мысин; под общ. ред. Л. С. Шаховской; ВолгГТУ. – Волгоград, 2015. – 160 с. С.77

20. Джинджолия, А. Ф. Развитие предпринимательства в образовательной сфере в рамках государственно-частного и социального партнерства в условиях экономики знаний: монография/ А. Ф. Джинджолия, И. А. Морозова, Л. С. Шаховская, М. Н. Мысин; под общ. ред. Л. С. Шаховской; ВолгГТУ. – Волгоград, 2015. – 160 с. С.83.

21. Ильина И.В., Сидоренко О.В. Понятие и классификация ресурсов процесса производства. // Экономический анализ: теория и практика, 2008, №18

22. Ильина И.В., Сидоренко О.В. Понятие и классификация ресурсов процесса производства. // Экономический анализ: теория и практика, 2008, №18

23. Ицковиц Г. Модель тройной спирали // Инновационная Россия №4, 2011

24. Ицковиц Г. ДНК инновационного развития Экспертный сайт высшей школы экономики Режим доступа <http://www.opec.ru/1335337.html> Дата доступа 02.12.2015

25. Катъкало В. С. Управление знаниями как концепция и как функция / Рос. журн. менеджмента. 2004. № 2. С. 169. Рец. на кн.: Мильнер Б. З. Управление знаниями. М.: ИНФРА-М, 2003. Т. 14. 178 с.

26. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы общества. СПб.: Знание, 2002. с.199. С.52

27. Концепции формирования и развития инновационно-промышленных кластеров в Республике Беларусь, утвержденная постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 января 2014 г. № 27. <https://ekonomist.by/news/show/11467>

28. Корженевская О. Н. Специфика развития вузовского предпринимательства в условиях формирования экономики знаний. Автореферат диссертации на соискание степени канд. эк. наук, Волгоградский государственный технический университет, Волгоград, 2014 с.26. С.8

29. Кряклина, Т.Ф. Проблемы и перспективы интеграции России в европейское образовательное пространство / Т.Ф. Кряклина // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2012. – № 4. – С. 117-119.
30. М.Х. Рабаданов, С.А. Ахмедов // Университетское управление: практика и анализ. – 2012. – № 1. – С. 91-95.
31. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: пер. с англ. В 2 т. - М.: Республика; т. 1. - 1992. - 339 с.; т. 2. - 1992. - 400 с.
32. Марков А. В. Производственно-образовательные кластеры в Беларуси. Актуальные проблемы бизнес-образования : материалы XIV Междунар. науч.-практич. конф., 16–17 апр. 2015 г., Минск / Бел. гос. ун-т, Ин-т бизнеса и менеджмента технологий. – Минск.-2015. - 162-167 С. <http://elib.bsu.by/handle/123456789/117452>
33. Мильнер Б.З. Управление знаниями в современной экономике. Москва. Институт управления РАН, 2008 <http://refdb.ru/look/2014630.html> Дата доступа 20.04.2015
34. Мильнер Б.З. Управление знаниями в современной экономике. Москва. Институт управления РАН, 2008 <http://refdb.ru/look/2014630.html> Дата доступа 20.04.2015
35. Михалкина, Е.В. Эффективный контракт как институт социально-трудовых отношений в сфере высшего образования / Е.В. Михалкина, В.А. Алешин // Terra Economicus. – 2013. – №3. – Т. 11. – С. 6-11.
36. Мкртчян Г.А. Предпринимательский университет: концепция и диагностика культуры//«Вестник Мининского университета» Нижегородский государственный педагогический университет. г. Нижний Новгород. - 2014 – №4
37. Мясникович М.В. Интеграция в ЕЭП, ЕврАзЭС и СНГ: вектор перспективы//Белорусский экономический журнал. №2. С4-17.-2013
38. Налетова И.В. Метафундаментальный анализ предпринимательских университетов//Аналитика культурологии. Электронное научное издание.

Интернет ресурс. Режим доступа: <http://www.analiculturolog.ru> Дата доступа 18.11.2015

39. Национальная экономика Беларуси: учебник / В.Н. Шимов [и др.]; под ред. В.Н. Шимова. - 4-е изд. Минск: БГЭУ, 2012. - 651 с. С.105

40. Неверкович, С.Д. Система образования как социальный институт / С.Д. Неверкович, А.А. Попова // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2013 . – №4(129). – С. 21-25.

41. О.В.Леоненко, Л.С.Шаховская, Е.Э.Головчанская
Предпринимательский университет как необходимое условие развития конкурентоспособных научных групп в современной инновационной среде мировой экономики / Материалы, оборудование и ресурсосберегающие технологии. Международная научно-техническая конференция 14-15 апреля. / М-во образования Респ. Беларусь, М-во образования и науки Рос.Ферации, Белорус.-Рос. Ун-т. – Могилев: Белорус.-Рос. ун-т.-2015 с.381.- С.3-12

42. Парфенова М.Н., Руденко Ю.С. Механизм интеграции образования, науки и производства с применением подхода диссимметрии. //Образовательные ресурсы и технологии,2013'2(3) С.67-73

43. Подсистемы управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?storyid=344> (дата обращения: 20.02.2015).

44. Приложение 2 к стратегии привлечения прямых иностранных инвестиций в Республику Беларусь на период до 2015 года <http://www.government.by/upload/docs/fileaaec28e03042f52d.PDF>

45. Рабаданов, М.Х. О роли информационно-коммуникационных технологий в развитии университетского образования

46. Резник Г. А. Пономаренко Ю. С., Курдова М. А. Функции вуза: новые возможности развития//Мир науки. Научный интернет-журнал, №4, 2014. Интернет ресурс. Режим доступа: <http://mir-nauki.com/PDF/30PMN414.pdf>. Дата доступа: 17.11.2015

47. Самойлов, В.А. Международные рейтинги университетов – современный инструмент интеграции России в мировое образовательное пространство / Самойлов В.А., Громова Н.В., Улитина Е.В. // Интернет-журнал Науковедение. – 2013. – № 6 (19). – С. 95.

48. Стрекалова, Н.Б. Информационно-коммуникационные технологии в высшем профессиональном образовании / Н.Б. Стрекалова // Сибирский педагогический журнал. – 2013. – № 2. – С. 159-163.

49. Султанова А.В. Инновационная система как ключевая составляющая экономического развития: национальный и региональный аспекты. Самара: Ас Гард, 2012. 211 с.

50. Тимошенко, И.В. Институциональная модель развития системы образования и ее эмпирическое обоснование / И.В. Тимошенко // Бизнес Информ. – 2013. – №6. – С. 5-8.

51. Тимошенко, И.В. Институциональная модель развития системы образования и ее эмпирическое обоснование / И.В. Тимошенко // Бизнес Информ. – 2013. – №6. – С. 5-8.

52. Тройная спираль профессора Генри Ицковица. Режим доступа: <http://izvestia.ru/news/370024> Дата доступа 17.11.15.

53. Управление персоналом: глоссарий: терминологический словарь/сост. А. Н. Сорочайкин, Л. В. Ермолина. -2-е изд., перераб. и доп. - Самара: Изд-во «Институт анализа экономики города и региона», 2014. -108 с.

54. Финансы / Под ред.С.И. Лушина, В.А. Слепова - М.: Изд-во "Экономистъ", 2003.682 с.С.82

55. Хайбуллина, А.З. Механизм государственного регулирования сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг / А.З. Хайбуллина // В сборнике: Региональная экономика: взгляд молодых Гайнанов Д.А., Исянбаев М.Н., Климова Н.И., Гатауллин Р.Ф., Печаткин В.В., Низамутдинов М.М., Гайфуллин А.Ю., Каримов А.Г. Сборник научных трудов молодых ученых и специалистов. Федеральное государственное бюджетное учреждение науки институт социально-экономических исследований

уфимского научного центра российской академии наук. Уфа, 2014. – С. 189-195.

56. Харин А. А. Методология формирования инновационных интегрированных структур образования, науки и бизнеса: автореферат диссертация на соискание степени доктора экономических наук: по специальности 08.00.05 ГОУВПО "Государственный университет управления"- Москва, 2012.- 34 с.С.11

57. Харин А. А. Методология формирования инновационных интегрированных структур образования, науки и бизнеса: диссертация на соискание степени доктора экономических наук: по специальности 08.00.05 ГОУВПО "Государственный университет управления"- Москва, 2012.- 304 с. С. 25.

58. Чечина О.С. Методы оценки человеческого капитала и факторы его воздействия на инновационный потенциал отраслевой экономической системы//Вестник Самарского государственного экономического университета. 2014. № 8 (118). С. 79-83.

59. Шимов В.Н., Крюков Л.М. Перспективы развития высшей школы Беларуси: поиск ответов на новые вызовы. Белорусский экономический журнал.- 2015, №3 С.79-103

60. Ю.Ф. Симионов. Информационные технологии в экономике. Под редакцией д.э.н., профессора Ю.Ф. Симионова. Серия «Высшее образование». Ростов н/Д: «Феникс», - 352 с., 2003.

61. Amabile, T. M. (1996). Creativity and Innovation in Organizations. Harvard Business School.

62. Amabile, T.M. 1997, 'Motivating creativity in organizations: on doing what you love and doing what you do', California Management Review, vol.40, no.1, pp.39-58.

63. Amidon D. M., The Innovation Super Highway: Harnessing Intellectual Capital for Collaborative Advantage, Butterworth-Heinemann 2002.

64. Baird, L & Meshoulam, I 1988, 'Managing two fits of strategic human resource management', *Academy of Management Review*, vol.13, no.1, pp.116-128.
65. Beer, M, Spector, B, Lawrence, PR, Mills, D & Walton, R 1984, *Managing human assets*, The Free Press, New York.
66. Belanger, M. 2004, 'Work-based distributed learning', in *Encyclopedia of distributed learning*, eds A Distefano, KE Rudestam & RJ Silverman, Sage Publications, Thousand Oaks, California, pp.493-496.
67. Brockmann, M., Clarke, L., Mehau, Ph., & Winch, Ch. (2008). *Competency-Based Vocational Education and Training (VET): the Cases of England and France in a European Perspective*. *Vocations and Learning*, 1(3).
68. Carneiro, A 2000, 'How does knowledge management influence innovation and competitiveness?', *Journal of Knowledge Management*, vol.4, no.2, pp.87-98.
69. Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). *Absorptive Capacity : A New Perspective on Learning and Innovation*. *Administrative Science Quarterly*, 35, 128 - 152.
70. Davenport, T.H. and Marchand, D. (1999), "Is KM just good information management?", in Marchand, D., Davenport, T.H. and Davenport, T. (Eds), *Mastering Informaiton Management*, FT Prentice-Hall, Harlow, pp. 2-3.
71. Drucker, P.F. *Innovation and entrepreneurship: Practices and principles*. New York: Harper & Row, 1985, 268 p.
72. Dubois, D.D. (1993). *Competency-based performance improvement: A strategy for organisational change*. Amherst, MA: HRD Press Inc.
73. Ennis, M. R. (2008). *Competency Models: A Review of the Literature and The Role of the Employment and Training Administration (ETA)*. U. S. Department of Labor.
74. Freel, M. S. (2005). *Patterns of innovation and skills in small firms*. *Technovation*, 25(2), 123-134.

75. Goedhuys, M., Janz, N., & Mohnen, P. (2014). Knowledge-based productivity in “low-tech” industries: evidence from firms in developing countries. *Industrial and Corporate Change*, 23(1), 1-23.
76. Kikoski, C.K. and Kikoski, J.F. (2004), *The Inquiring Organization: Tacit Knowledge, Conversation, and Knowledge Creation Skills for 21st-Century Organizations*, Praeger, Westport, CT and London.
77. Klett, F. (2010). *The Design of a Sustainable Competency-Based Human Resources Management: A Holistic Approach*. *Knowledge Management & E-Learning: An International Journal*, 2(3).
78. Lawson, B., & Samson, D. (2001). Developing innovation capability in organisations: A dynamic capabilities approach. *International Journal of Innovation Management*, 5(03), 377-400.
79. Legge, K 1995, *Human resource management: rhetorics and realities*, Macmillan, London.
80. Lievens, F., & Sanchez, J. I. (2010). Lack of Consensus Among Competency Ratings of the Same Occupation: Noise or Substance. *Journal of Applied Psychology*, 95(3).
81. Lonnquist, P. Mettanen, *Criteria for sound intellectual capital statements*. Institute of Industrial Management, Tampere University of Technology, Finland.
82. Madeuf, B. (1984), “International technology transfers and international technology payments, definitions, measurements and firm’s behaviour”, *Research Policy*, Vol. 13 No. 3, pp. 125-40.
83. Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74.
84. McLean, L. (2005, May). Organizational culture's influence on creativity and innovation: A review of the literature and implications for Human Resources Development. *Advances in Developing Human Resources* , pp. 226-246.

85. Moultrie, J., & Young, A. (2009, November 12). Exploratory Study of Organizational Creativity in creative organizations. *Creativity and Innovation Management*, pp. 299-314.
86. Nelson, R. R., & Phelps, E. S. (1966). Investment in Humans , Technological Diffusion , and Economic Growth. *The American Economic Review*, 56(1/2), 69-75.
87. Nohria, N., & Gulati, R. (1996). Is Slack Good or Bad for Innovation. *The Academy of Management Journal*, 39(5), 1245-1264.
88. Nonaka, I. (1994), “A dynamic theory of organizational knowledge creation”, *Organization Science*, Vol. 5 No. 1, pp. 14-37.
89. Nonaka, I., Toyama, R. and Konno, N. (2000), “SECI, ba and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation”, *Long Range Planning*, Vol. 33, pp. 4-34.
90. Nonaka, I., Toyama, R. and Konno, N. (2000), “SECI, ba and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation”, *Long Range Planning*, Vol. 33, pp. 4-34.
91. Nonaka, I., Toyama, R. and Konno, N. (2000), “SECI, ba and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation”, *Long Range Planning*, Vol. 33, pp. 4-34.
92. Patterson, F., Kerrin, M., & Gatto-Roissard, G. (2009). Characteristics and behaviours of innovative people in organizations: Literature review a paper prepared for NESTA Policy and Research Unit (NPRU).
93. Potter, R.E. and Balthazard, P.A. (2004), “The role of individual memory and attention process during electronic brainstorming”, *MIS Quarterly* Vol. 28 No. 4, pp. 621-43.
94. Prajogo, DI & Ahmed, PK 2006, ‘Relationships between innovation stimulus, innovation capacity, and innovation performance’, *R&D Management*, vol.36, no.5, pp.499-515.

95. RQdiger, M. and Vanini, S. (1998), "Das Tacit knowledge Phanomen und seine Implikationen fur das Innovationsmanagement", DBW, Vol. 58 No. 4, pp. 467-80.
96. Sauermann, H., Cohen, W., & Stephan, P. (2010). Doing well or doing good? The motives, incentives and commercial activities of academic scientists and engineers. In DRUID summer conference 2010.
97. Schuler, R.S. & Jackson, S.E. 1987, 'Linking competitive strategies with human resource management practices', The Academy of Management Executive, vol.1, no.3, pp.207-219.
98. Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
99. Senior, N. An Outline of the Science of Political Economy, Longmasn, London 1836 in: P. Quintas, P. Lefrere, G. Jones, Knowledge Management: a Strategic Agenda, Long Range Planning, Vol. 30, No.3, p. 386.
100. Senker, J. (1993), "The contribution of tacit knowledge to innovation", *AI & Society*, Vol. 7 No. 3, pp. 208-24.
101. Shephard, P., & Ahmed, C. (2010). *Innovation Management*. Pearson.
102. Sternberg, R. J. (2003). Giftedness according to the theory of successful intelligence. In Colangelo, N., & Davis, G. (Eds.), *Handbook of Gifted Education* (pp. 88-99). Boston MA: Allyn and Bacon.
103. Storey, J 1995, *Human resource management: a critical text*, International Thomson, London.
104. Stover, M. (2004), "Making tacit knowledge explicit", *Reference Services Review*, Vol. 32 No. 2, pp. 164-73.
105. Subramaniam, M & Youndt, MA 2005, 'The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities', *Academy of Management Journal*, vol.48, no.3, pp.450-463.

106. Tidd, J, Bessant, J & Pavitt, K 2005, Managing innovation: integrating technological, market and organizational change, 3rd edn, John Wiley & Sons, Chichester.

107. Walton, R.E. 1985, Challenges in the management of technology and labour relations, Harvard Business School, Boston, MA.

108. Yarkovoy, V.A. Современные информационно-коммуникационные технологии и их роль в системе образования / V.A. Yarkovoy. // Экономическое возрождение России. – 2010. – № 4. – С. 103-106.

научное издание

Е.Г. Попкова, О.С. Чечина, У.А. Позднякова, Е.Э. Головчанская

**ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ
ФОРМИРОВАНИЯ УНИВЕРСИТЕТОВ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ТИПА**

Отпечатано в ООО «Русайнс».

127015, Москва, ул. Кедровая 14, стр. 2,

тел.: +7(405) 741-4628 e-mail: autor@ru-science.com

<http://ru-science.com>

объем - 9,1 п.л., тираж 500 экз., заказ № 139.