
С. Н. Данченко, магистр экономических наук, аспирант, преподаватель
Белорусский государственный университет, Минск, Беларусь

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ: ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

С точки зрения инновационной экономики главным контрагентом университетов выступает деловое сообщество. Это связано с кардинальным изменением роли высшего образования. Изначально миссия вузов заключалась преимущественно в сохранении и передаче знаний. В XIX в. миссией высшего образования стало проведение исследований. В последние десятилетия вузы все чаще рассматриваются как полюса инноваций в обществе знаний. Знания превращаются в инновации через творчество, а модели новых начинаний — коммерческих, социальных, политических — выносятся за границы академической среды. Тем самым миссия университетов расширяется: наряду с образованием и научными исследованиями их задачами становятся социально-экономические инициативы, преобразующие общество. Предпринимательский университет способствует развитию гармоничной связи между научными исследованиями и академическим предпринимательством, а его экосистема способна так увеличить ресурсы научного открытия с коммерческим потенциалом, что оно станет жизнеспособным бизнесом [1, с. 8].

Изложенное выше требует изменений во взаимодействии университетов с бизнесом. Однако на практике осуществление таких изменений сопряжено с рядом проблем. Первая касается согласования подготовки и использования специалистов в условиях динамичной инновационной экономики, специфики и ограниченности информации и объективных сложностей прогнозирования потребности в кадрах. В работе предлагается решение этой проблемы — включение работодателей в процесс высшего образования и организация сотрудничества между бизнесом и студентами во время учебы. В частности, могут использоваться такие формы, как практика (в реальной обстановке), привлечение работодателей к разработке и модернизации учебных планов [1, с. 10]. Представляется, что такие давно известные формы не решают проблему, так как основаны на текущих знаниях и потребностях, которые ограничены кругозором участников. Исключением могут стать ведущие университеты и крупные корпорации, сама деятельность которых предполагает активное сотрудничество с органами управления и долгосрочное прогнозирование.

Более конструктивным представляется переход к более тесному и долгосрочному сотрудничеству, которое выгодно обеим сторонам. В то же время такой переход связан с существенными трудностями. Существуют различия между научным и рыночным

менталитетом, культурными и организационными различиями высшего образования и бизнеса, а также разными временными горизонтами, целями и ожиданиями [2, с. 64]. Можно предположить, что общим подходом было бы использование промежуточных организационных форм и институтов, которые позволяли бы объединять интересы высшего образования, бизнеса и общества. Кроме преодоления указанных различий, промежуточные организационные формы могли бы выполнять координирующие функции, обеспечивая территориальные связи вузов, бизнеса и сообществ.

Современное состояние и проблемы взаимодействия высшего образования и бизнеса в странах Организации экономического сотрудничества и развития оценивается с трех позиций — учреждений высшего образования, работодателей и правительства.

Для вузов необходимость взаимодействия с предприятиями признается, но нет ясного представления о его формах. Иногда взаимодействие с бизнесом включается как одна из главных составляющих миссии вуза с последующим позитивным отношением к участию работодателей в деятельности вуза. Также отмечается несовпадение типичной миссии высшего образования с непрерывным и отраслевым образованием, которые рассматриваются скорее как дополнительные источники дохода.

В контексте нашего анализа большее значение имеет факт, что «некоторые вузы разработали всеохватывающие стратегии для взаимодействия с работодателями. Используя долгосрочный подход, эти стратегии институционализируют отношения между вузом и работодателем» [2, с. 74].

В то же время отмечаются трудности реализации миссии по укреплению сотрудничества из-за ресурсных ограничений в части персонала, затрат времени, финансов, инвестиций в инфраструктуру и оборудование [2, с. 75]. Как одно из средств рассматривается стимулирование вузовских работников, однако оно также требует «технических, социальных, человеческих или финансовых ресурсов» и выбора методов, в частности, денежных (материальных) и/или нематериальных стимулов. Позитивно оценивается создание институциональных структур, ответственных за различные виды деятельности (непрерывного обучения, карьерного роста), хотя отмечается проблема координации их деятельности [2, с. 76]. Подчеркивается роль учета человеческих интересов участников и такие основы отношений, как взаимное уважение, доверие, ответственность, свободное общение и общие цели. При этом главную роль в формировании условий для установления долгосрочных партнерских отношений отводится руководителям и посредникам УВО [2, с. 77].

Роль бизнеса в сотрудничестве с УВО оценивается больше в плане потенциального и желательного, а не реального участия. Например, указывается на необходимость контролировать студентов в интегрированном учебном процессе, уделяя внимание качеству этого опыта и обеспечивая учащимся развитие навыков, необходимых для успеха на рынке труда, на обучение выпускников навыкам, соответствующим конкретным потребностям и процессам компании. Предлагается предусматривать определенные стимулы, например налоговые льготы для компании, которая предоставляет опыт работы студентам или обучение своим сотрудникам [2, с. 77]. Отмечается, что более тесное и долгосрочное сотрудничество может развиваться с крупными предприятиями и различными объединениями бизнеса, созданными с коммерческими и некоммерческими целями.

Роль правительства в развитии сотрудничества вузов и бизнеса автор обзора видит в налаживании партнерских отношений между вузами и работодателями, устранении препятствий для партнерства и обеспечении поддержки движущих сил сотрудничества. Проведение такой политики требует обдуманного и целенаправленного подхода, учета диверсификации высшего образования, сообщества работодателей, а также самого политического пространства.

Вместе с тем подчеркивается ограниченное влияние на вузы, состоящее в использовании рычагов политики и методов убеждения. Важным отмечается политика, направленная на развитие отношений между вузами и работодателями с целью получения социальной отдачи и учета приоритетов страны. В некоторых странах регулирование партнерских отношений используется для повышения их роли и обеспечения большей стандартизации. В Чешской Республике, например, эти отношения включены в стратегический план высших учебных заведений на 2016–2020 гг. и предусматривают участие заинтересованных сторон в разработке учебных программ. Правительства также собирают и распространяют информацию для содействия отношениям между вузами и работодателями путем опросов работодателей по навыкам и обучению и экспертных обзоров. Например, ежегодный «Инновационный отчет» в Соединенном Королевстве содержит оценку передовых методов и ключевых факторов успеха. Очевидно, что такая информация труднодоступна для отдельных вузов и работодателей, но позволяет вузам, работодателям и правительствам принимать решения на основе фактических данных [2, с. 78].

Большое значение придается способам реализации политики поддержки сотрудничества. Прежде всего, инвестиции в сотрудничество требуют долгосрочной ориентации. Хорошая политика в этой области требует стабильных и эффективных рамок с долгосрочной ориентацией. Такой принцип используется в Швеции, где национальное инновационное агентство финансирует совместные проекты между вузами и компаниями сроком до десяти лет. В то же время подчеркивается проблема недостатка внимания правительства к движущим силам, которые развивают надежные долгосрочные отношения и обеспечивают их стабильность.

В целом проведенный анализ показывает наличие проблем, которые существуют на стадии развития предпринимательского университета во взаимодействии с работодателями и правительством. Только тесное сотрудничество между тремя составляющими может выступать гарантом развития предпринимательского университета как центра инновационной экономики.

Таким образом, можно сказать, что университет, желающий называть себя предпринимательским, должен преодолевать проблемы по следующим направлениям:

- согласование с работодателями подготовки и использования специалистов в условиях динамичной инновационной экономики;
- использование промежуточных организационных форм и институтов, которые позволяли бы объединять интересы высшего образования, бизнеса и общества;
- формирование условий для установления долгосрочных партнерских отношений посредством создания институциональных структур, ответственных за различные виды деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. *Карпов, А. О.* Современный университет: среда, партнерства, инновации / А. О. Карпов // *Alma Mater. Вестник высшей школы.* — 2017. — № 8. — С. 8–12. [Karpov A. O. Modern university: environment, partnership, innovations // *Alma Mater. Vestnik Vysshey Shkoly.* — № 8. — P. 8–12 (In Russian)].

2. *Paradeise, C.* Comporative approach to higher educations reform in Western European countries. / C. Paradeise, E. Reale, G. A. Goastellec // *University governance: Western European comparative perspectives.* Dordrecht: Springer. — 2009. — 226 p.