**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СРЕДА УНИВЕРСИТЕТСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ: зарубежный опыт.**

*С. Н. Данченко,**магистр экономических наук,*

*аспирантка и преподаватель*

*Белорусского государственного университета, г. Минск*

Повышение роли знаний в социальном развитии является характерной чертой всех стран, которые находятся в процессе перехода к инновационной экономике. Процесс перехода может протекать по-разному в зависимости от социальной модели, структуры экономики, ресурсного потенциала, уровня благосостояния и ряда других факторов и условий. Независимо от особенностей страны современные университеты могут выполнять в инновационной экономике несколько функций: они формируют значительную часть человеческого капитала общества, осуществляют научные исследования, непосредственно участвуют в инновационной деятельности и оказывают большое влияние на социальные отношения. В зависимости от условий страны каждая из этих функций получает различное развитие, а также может реализоваться специфическим образом на основе собственных подходов и методов.

Большое внимание проблемам соответствия высшего образования общественным потребностям и участия общества в деятельности университетов уделяется в обзоре ОЕЭС по состоянию высшего образования. Прежде всего подчеркивается, что поскольку высшее образование стало доступным более широкому кругу студентов, оно становится все более подотчетным более широкому кругу заинтересованных сторон, включая выпускников, работодателей и других членов общества [1, c.49].

В статье ученых федерального государственного бюджетного научного учреждения (ФГБНЦ) «Институт стратегии развития образования РАО», которая посвящена концепции развития системы высшего образования в России проблема рассматривается на основе концепции нового государственного менеджмента. Кратко суть этой концепции состоит в использовании в государственном секторе методов управления, которые сложились в частном бизнесе[[1]](#footnote-2).

На управление университетами в самом общем плане оказывают влияние изменение содержания высшего образования. В части человеческого капитала выделяются навыки познавательной (когнитивной) работы и работы с информацией, важные для общественной и трудовой деятельности социальные и эмоциональные навыки. Как существенные отмечаются тенденции демографического старения, автоматизации, роста сектора услуг и собственно экономики знаний [1,c.9-10]. Таким образом, во-первых, акцентируется роль познавательных и социальных компетенций, во-вторых, указывается на серьезное изменение спроса общества на человеческий капитал и, соответственно целевой аудитории университетов. В общем плане как направление решения указанных задач рассматривается сотрудничество учреждений высшего образования с государственными организациями, бизнесом и общественными организациями.

В Чешской Республике, например, эти отношения включены в стратегический план для высших учебных заведений на 2016-2020 годы, и предусматривают участие заинтересованных стороны в разработке учебных программ. Правительства также собирают и распространяют информацию для содействия отношениям между вузами и работодателями путем опросов работодателей по навыкам, обучению, экспертных обзоров (например, ежегодный «Инновационный отчет» в Соединенном Королевстве содержит оценку передовых методов и ключевых факторов успеха) [1, c.78].

В Швеции используется принцип стабильных и эффективных рамок с долгосрочной ориентацией, где национальное инновационное агентство финансирует совместные проекты между вузами и компаниями сроков до десяти лет [2, c.78].

Роль бизнеса в сотрудничестве с организациями высшего образования 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 компаний, которые предоставляет опыт работы для студентов или обучение своих сотрудников [2, c.63].

В контексте анализа большее значение имеет тот факт, что «некоторые вузы разработали всеохватывающие стратегии для взаимодействия с работодателями. Используя долгосрочный подход, эти стратегии институционализируют отношения между вузом и работодателем»[[2]](#footnote-3).

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 статье В. А. Королёва и В. А. Кулагина проблема современных университетов рассматривается с точки зрения перехода к принципам корпоративного управления высшими учебными заведениями. Авторы утверждают, что система управления не является прозрачной и понятой. Это способствует сохранению монополии государства в образовании, а инвестиционная привлекательность отрасли остаётся низкой. Именно поэтому авторы считают важным проведение комплексного анализа принципов управления университетом [3, c.63].

Таким образом, тесное сотрудничество является ключевой особенностью образовательных подходов, которые развивают инновации и бизнес-структуры. Оно может принимать форму партнерства между вузами и частным, государственным или третьим секторами, а также сотрудничество в академических сетях и в самих вузах.

Постановка вопроса о сотрудничестве указывает, по моему мнению, на необходимость таких изменений в управлении университетами, которые возникают не просто как реакция вузов на новые условия и требования экономики и общества, а инициируются и осуществляется всеми заинтересованными участниками, причем в современных формах, предполагающих активное и гибкое двух- и многостороннее взаимовыгодное взаимодействие. В отношении управления университетами это предполагает усиление внешнего управления, в частности, путем использование принципов нового менеджеризма, взаимного представительства УВО и заинтересованных участников в органах управления, гибких подходов к режимам преподавания и обучения, т.е. повышение социальной мобильности.

Литература:

1. Benchmarking higher education system performance: Conceptual framework and data, Enhancing Higher Education System Performance - OECD. 2017 - 97c. - Режимдоступа: https://eu.spb.ru – Датадоступа: 10.03.2018.
2. STATE OF HIGHER EDUCATION 2015-16/ edited by Cláudia Sarrico, Andrew McQueen and Shane Samuelson.//The OECD Higher Education Programme (IMHE) - 138с .- Режим доступа: www.oecd.org – Дата доступа: 21.03.2018.
3. Королёв В. А., Кулагин В. А. Управление вузом с точки зрения корпоративного управления / В. А. Королёв, В. А. Кулагин. Система управления вузом: сравнительный анализ // Университетское управление: практика и анализ –2006. – №6.
1. Другое понимание «Новый государственный менеджмент противостоит концепции административного государства и использует для описания существа государственного управления понятие «руководство», а не «администрирование» или «управление». Руководство здесь понимается как система кооперации общественных, государственных и международных институтов, частных, государственных и смешанных структур для обеспечения удовлетворения общественных интересов и решения общественных проблем.» [http://economedu.ru/gosupravlenie/207-politika-upravlenie.html?start=12] [↑](#footnote-ref-2)
2. Bozeman, B., D. Fay and C. P. Slade (2013), “Research collaboration in universities and academic entrepreneurship: the state of the art”, Journal of Technology Transfer, Vol. 38/1, pp. 1–67. [↑](#footnote-ref-3)