



ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ БИЗНЕСА И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ю. В. Котелевская

Севастопольский филиал Российского экономического университета
имени Г. В. Плеханова, Севастополь, Россия

В статье рассмотрены факторы, оказывающие влияние на эффективность взаимодействия малого бизнеса и высшего образования, инструментарий взаимодействия бизнеса и высшего образования, определены проблемы несогласованности бизнеса и высшего образования. Обоснована необходимость совершенствования инфраструктурного обеспечения взаимодействия бизнеса и высшего образования. Изучены существующие практики взаимодействия бизнеса и образования, что позволило сделать вывод о неэффективности таких отношений. Дисбаланс рынка труда, невостребованность выпускников высшего образования на региональных рынках труда и в связи с этим отток молодых квалифицированных кадров – все это обосновывает необходимость совершенствования способов взаимодействия бизнеса и высшего образования и создания соответствующей инфраструктуры. Автором была обоснована необходимость повышения профессиональных компетенций бизнеса с целью создания основы для развития инновационных форм предпринимательства и вовлечения в их работу молодых квалифицированных кадров, имеющих высшее образование. Анализ проблем взаимодействия бизнеса и образования позволил определить направления повышения эффективности взаимодействия бизнеса и высшего образования путем создания образовательного кластера. В рамках образовательного кластера предусмотрено формирование инвестиционной привлекательности высшего образования.

Ключевые слова: эффективность инфраструктурного обеспечения, образовательный процесс, региональный рынок труда, бизнес.

SPECIFIC FEATURES OF MANAGING INTERACTION OF BUSINESS AND HIGHER EDUCATION

Yulia V. Kotelevskaya

Sevastopol branch of the Plekhanov Russian University of Economics,
Sevastopol, Russia

The article studies factors affecting the efficiency of interaction between small business and higher education, tools of interaction between business and higher education and identifies problems of non-coordination of business and higher education. The necessity to upgrade infrastructural support of business and higher education interaction was substantiated. The current practices of business and higher education were investigated, which gave an opportunity to come to the conclusion about inefficiency of these ties. Misbalance of labour market, absence of demand for graduates of higher education on regional market and consequently, outflow of young highly-qualified workers show the need to upgrade ways of interaction between business and higher education and to develop the adequate infrastructure. The author grounds the necessity to raise professional competences of business in order to build foundation for the development of innovative forms of entrepreneurship and involvement of young qualified personnel with higher education in their work. Analysis of business and education interaction allows us to improve efficiency of interaction between business and higher education by setting-up the education cluster. Within the frames of the education cluster creating investment appeal of higher education is created.

Keywords: efficiency of infrastructure support, education process, regional labour market, business.

Современное развитие России неразрывно связано с экономикой знаний, повышением эффективности использования результатов интеллектуальной деятельности, что способствует формированию инновационной среды. Несмотря на инновационный путь развития, на экономический рост негативное воздействие оказывают экономический и демографический кризисы, а также проблемы, связанные с качеством подготовки трудовых ресурсов (кадров), которые в настоящее время являются ключевым фактором конкурентоспособности любого хозяйствующего субъекта.

На эффективность социально-экономического развития отдельных регионов и страны в целом влияют несколько ключевых факторов, во-первых, неопределенность в выборе профессии у молодежи, диспропорции на рынке труда: переизбыток одних специалистов и недостаток специалистов в других отраслях. Это объясняет необходимость системного взаимодействия бизнеса и высшего образования. Такое взаимодействие обеспечит профессиональную ориентацию молодежи и осознанный выбор ею профессии, что приведет к сбалансированности на рынке труда.

Стоит отметить, что в настоящее время учреждения специального профессионального образования успешно реализуют совместные образовательные программы с представителями секторов экономики, профилизация которых соответствует направленности образовательных программ учреждений. В результате рынок труда пополнился молодыми профессиональными кадрами.

Тем не менее система высшего образования продолжает испытывать проблемы при трудоустройстве выпускников. Запросы рынка труда на специалистов с высшим образованием предполагают наличие у них определенных профессиональных компетенций, которыми они зачастую не обладают. В свою очередь низкий уровень профессиональных компетенций у выпускников связан с отсутствием инфра-

структурного взаимодействия представителей бизнеса (малого и среднего предпринимательства) и высшего образования.

Скорость изменений в экономике требует обновления профессиональных компетенций трудовых ресурсов, задействованных в той или иной отрасли (повышение квалификации), а в некоторых случаях – их существенных изменений (профессиональная переподготовка). В связи с этим необходимо в корне изменить систему подготовки кадров, модернизировать и пересмотреть профессиональные стандарты и образовательные программы. К сожалению, подобные изменения требуют существенных временных затрат, а следовательно, отстают от реальных запросов рынка труда.

Среди факторов, оказывающих влияние на процесс подготовки кадров учреждениями высшего образования, следует выделить:

- тренды экономического развития (профессиональные компетенции);
- государственный заказ;
- федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС);
- инфраструктуру и материальную базу вуза;
- квалификацию профессорско-преподавательского состава.

Повышение эффективности взаимодействия бизнеса и высшего образования требует использования новых подходов к подготовке кадров.

Современная литература выделяет такое инновационное взаимодействие бизнеса и высшего образования, как выполнение инициативной научно-исследовательской работы (НИР). Создание инициативных групп по выполнению НИР, в составе которых ключевую роль играют будущие специалисты, а представители бизнеса выполняют функции наставников и экспертов, а также заказчиков результатов научно-исследовательской деятельности, позволит высшему образованию обеспечить системность предоставления практических профессиональных компетенций обучаю-

щимся, а бизнесу – подготовить специалистов под конкретную задачу.

Организация практической подготовки в рамках учебного процесса является еще одним способом взаимодействия бизнеса и высшего образования. Практическая подготовка в рамках реализации тех или иных образовательных программ предполагает получение навыков и профессиональных компетенций благодаря участию обучающихся в различных бизнес-проектах. Однако такой способ взаимодействия также имеет низкую конверсию касательно получения эффекта как для бизнеса, так и для высшего образования.

Несмотря на имеющийся инструментарий взаимодействия бизнеса и высшего образования, действительно успешных практик немного. Бизнесу невыгодно заниматься обучением даже в рамках инициативных НИР, так как скорость работы обучающихся намного уступает работе профессиональных исследовательских агентств [3]. Как правило, бизнес предпочитает получить результат сразу от потенциальных специалистов: работать с «сырым» кадровым материалом невыгодно и даже отчасти убыточно. Такая позиция бизнеса по отношению к молодому потенциальному кадровому резерву объясняется следующими факторами:

1. Работники, которые еще обучаются в высшем учебном заведении или недавние выпускники без опыта работы нестабильны и ненадежны. Трудовые ресурсы этой категории, как правило, надолго не остаются на первом месте работы и рассматривают его как старт для того, чтобы сориентироваться на рынке труда и подобрать более перспективный вариант. В свою очередь бизнес не спешит вкладывать ресурсы (осуществлять повышение квалификации или переподготовку) в молодые кадры, он оценивает срочность взаимоотношений и перспективность имеющихся компетенций.

2. Несформированность у молодых кадров принципов делового этикета и несоблюдение субординации приводят к нарушению режима работы, невыполне-

нию поручений руководителей. Как следствие, компания не достигает намеченных результатов или терпит большие ресурсные потери.

3. Неадекватность восприятия молодежью себя как работников, переоценка собственных компетенций, неготовность выполнять большой объем работ, завышенные ожидания, касающиеся материального вознаграждения.

Для смягчения остроты обозначенных факторов и повышения уровня занятости выпускников по специальности следует провести причинно-следственный анализ взаимодействия высшего образования и бизнеса, выделить зоны ответственности каждого из них, а также общие зоны, решение проблем которых возможно только совместными усилиями.

Проблема несогласованности бизнеса и высшего образования является одной из причин невозвратной миграции молодежи из регионов.

Потребности рынка труда динамично меняются под воздействием различного рода факторов, в связи с чем высшему образованию, чтобы быть в тренде профессиональных компетенций, следует предложить бизнесу активно участвовать в образовательном процессе через инновационные подходы, методики и приемы.

Нельзя не отметить, что за последние несколько лет бизнес стал активнее обращаться к высшему образованию при подборе кадров. Это связано с тем, что проблемы миграционного оттока молодежи, утечки перспективных квалифицированных кадров обуславливают необходимость пересмотра стандартных рамочных подходов при подборе кадров, подготовке и переподготовке специалистов. Для решения задач привлечения перспективных кадров крупные предприятия проводят собственное обучение и переобучение как молодых специалистов, так и всего персонала. Это позволяет им поддерживать высокий уровень корпоративной культуры и лояльности сотрудников.

Создание корпоративных кафедр и исследовательских центров на базе предприятий также является одним из способов подготовки кадров. Создаются целевые фонды для финансирования исследовательских разработок и материального поощрения исполнителей из числа обучающихся в том или ином учебном заведении высшего образования. Однако из-за существенных финансовых вложений перечисленные способы подготовки кадров могут использовать только крупные предприятия, так называемый крупный бизнес.

В свою очередь малому и среднему бизнесу также требуются перспективные кадры, имеющие потенциал, способные генерировать инновации в компании, однако для получения таких трудовых ресурсов необходимо выстраивать взаимоотношения с высшим образованием и делить с ним ответственность за подготовку кадров.

Как отмечает В. Д. Рудашевский, частный бизнес, наиболее заинтересованный в хорошо образованных людях, чаще выступает инвестором. Он может внести весьма существенный вклад в организацию постоянного обновления и расширения горизонта знаний.

Вместе с тем образование как важнейший институт социализации человека превращается в производственную услугу [2]. В связи с этим взаимодействие высшего образования и бизнеса должно строиться на их вовлеченности в создание инфраструктуры для системной, непрерывной и преемственной подготовки кадров.

Для получения синергетического эффекта от взаимодействия бизнеса и высшего образования, а именно, чтобы бизнес стал соинвестором образования, необходимо решить несколько ключевых задач:

- иметь достоверную информацию о реальных запросах рынка труда;
- исследовать стратегические задачи и возможности отраслей экономики, в первую очередь регионов;
- создать научно-технологический кластер.

Нельзя не отметить такие важные составляющие успешного взаимодействия бизнеса и высшего образования, как знания и профессиональные компетенции самого бизнеса, его готовность к инновациям и креативным подходам управления компанией в условиях конкуренции.

Так, суть открытия Майкла Портера заключается в том, что успех на международных рынках возможен только при условии высокой конкуренции на соответствующем внутреннем отраслевом рынке [2].

В свою очередь высокий уровень конкуренции могут обеспечить квалифицированные кадры, которые создают конкурентный продукт. Однако сегодня наблюдается как низкое качество товаров и услуг отечественного бизнеса, так и низкие требования к кадровому составу. При этом бизнес остро нуждается в современных знаниях, носителями которых являются выпускники высшего образования.

Неоспоримым фактом является то, что партнерство бизнеса и высшего образования, должно перейти на новый этап. Применение принципов государственно-частного партнерства в процессе реализации государственной политики по вопросам образования позволит вовлечь бизнес в решение таких вопросов, как совершенствование инфраструктуры образовательной системы, обеспечение практико-ориентированности федеральных образовательных стандартов, тем самым получить реальную оценку качества образования.

Инвестиционная активность бизнеса в образовательную инфраструктуру высшего образования напрямую зависит от понимания всеми участниками потребностей рынка труда, адекватной оценки перспектив трудоустройства – количества рабочих мест, уровня заработной платы, периода карьерного роста, сроков реализации личностных и общественных ожиданий. Это в свою очередь потребует глубоких исследований с целью построения сценариев дальнейшего развития, получения прогнозных результатов взаимодействия бизнеса и высшего образования.

В настоящее время региональным рынкам присуща несбалансированность, а именно: отсутствие объективных данных о действительном состоянии сектора экономики и тенденциях развития отдельных отраслей, сверхскоростные изменения в технологических укладах ведения бизнеса, медлительность процессов преобразования производственных процессов по сравнению со скоростью цифровизации и информатизации¹. Перечисленные проблемы влияют на образовательную отрасль, которая получает или недостоверную информацию, или получает ее с большим опозданием.

Сегодняшние темпы развития экономики диктуют дополнительные требования к отраслям, обеспечивающим экономику кадрами, в которых роль бизнеса невозможно переоценить. Для инновационного бизнеса нужны высококвалифицированные специалисты, владеющие профессиональными и надпрофессиональными навыками. Поэтому на первый план выходят специфические компетенции и способность креативно и инновационно подходить к решению стандартных производственных задач. Для того чтобы обеспечить высшее образование инфраструктурой, способной подготовить таких специалистов, бюджетных средств недостаточно, поэтому необходимо взаимодействие бизнеса и образования.

Образовательный кластер как форма интеграции бизнеса и высшего образования позволит обеспечить инновационный подход к модернизации учебного процесса, использовать инновационные технологии для формирования нужных компетенций, как преподавателей, так и тех, кто должен получать знания и навыки. Образовательный кластер с этой точки зрения является самообразующейся системой, состоящей из участников, имеющих общие задачи, решение которых зависит от постоянного совершенствования системы изнутри. Другими словами, образовательный кластер – это система, способная обеспе-

чить эффективное взаимодействие малого бизнеса и высшего образования.

Развитие эффективного взаимодействия бизнеса и высшего образования позволит обеспечить решение таких задач, как разработка и реализация инновационных форм взаимодействия между участниками образовательного кластера; обеспечение беспрепятственности взаимодействия на региональном и межрегиональном уровне; обеспечение академической и трудовой мобильности; повышение уровня вовлеченности молодежи, имеющей высшее образование в региональную экономику, снижение миграционного оттока из регионов [4]; повышение престижности профессий, на которые есть запрос от рынка труда. Работу по повышению социального статуса и престижа профессиональных компетенций должны систематически проводить все участники образовательного кластера. Здесь важную роль играют общественные организации, являющиеся лидерами мнений, имеющие возможность обращаться к глобальным социальным группам.

Главными двигателями создания образовательного кластера в целях обеспечения эффективного взаимодействия бизнеса и образования является инвестиционная привлекательность высшего образования и потенциальных кадров. С этой позиции образовательные программы высшего образования должны приносить социально-экономический эффект в виде квалифицированных выпускников высшего образования, коммерциализации результатов научно-исследовательской работы, инновационных разработок, востребованных на рынке.

Образовательный процесс, рассмотренный с этой позиции, свидетельствует об инвестировании в образовательные организации высшего образования. Инвесторами в данном случае выступает не только государство, но и бизнес-сообщества, а также общество как сегмент потребителей образовательных услуг.

¹ См.: Коммерсантъ. – 2020. – № 22. – С. 3.

Список литературы

1. Анохин Е. В. Возможности и ограничения применения теории конкуренции М. Портера в маркетинге страны // Практический маркетинг. – 2015. – № 1 (215). – С. 3–12.
2. Ефремова Н. Ф., Склярлова Н. Ю. Взаимодействие образования и бизнеса как путь развития экономики и решения социальных проблем // *Advanced Engineering Research*. – 2013. – № 3-4 (72-73). – С. 157–164.
3. Капустина Н. В., Фоменко Н. М., Кухар А. С., Ашууров А. М. Цифровые технологии и цифровая экономика: место и роль в инновационной стратегии деятельности железнодорожных компаний // *Экономика Таджикистана*. – 2019. – № 4. – С. 144–148.
4. Катабай П. Х., Смирнов Ю. И., Абрамов И. Н., Мажиев Х. Н., Скрипникова М. И. Управление локальной профсоюзной организацией на основе применения цифровой платформе // *Креативная экономика*. – 2021. – Т. 15. – № 11. – С. 4095–4104.
5. Котелевская Ю. В., Степанов А. А. Проблемы миграции молодежи из регионов // *Экономика и предпринимательство*. – 2021. – № 6 (131). – С. 350–355.
6. Котелевская Ю. В., Тарасова В. В., Тарасова Н. А. Методы государственной поддержки малого и среднего предпринимательства в Республике Крым // *Экономика и предпринимательство*. – 2016. – № 11-4 (76). – С. 398–401.
7. Нехайчук Д. В., Шевчук И. А., Котелевская Ю. В. К вопросу исследования сущности и содержания планирования и его задач в контексте современных моделей управления деятельностью предприятий // *Экономика и предпринимательство*. – 2019. – № 8 (109). – С. 805–809.
8. Фоменко Н. М. Применение информационно-коммуникационных технологий в системе публичного управления // *Экономические и гуманитарные исследования регионов*. – 2014. – № 5. – С. 85–89.
9. Фоменко Н. М., Ефимов Е. Н. Синергия бизнес-процессов в виртуальном предприятии // *Вестник ростовского государственного экономического университета (РИНХ)*. – 2009. – № 1 (27). – С. 87–96.

References

1. Anokhin E. V. *Vozmozhnosti i ogranicheniya primeneniya teorii konkurentssii M. Portera v marketinge strany* [Opportunities and Restrictions of Using M. Porter Theory of Competition in Country Marketing]. *Prakticheskiy marketing* [Practice Marketing], 2015, No. 1 (215), pp. 3–12. (In Russ.).
2. Efremova N. F., Sklyarova N. Yu. *Vzaimodeystvie obrazovaniya i biznesa kak put razvitiya ekonomiki i resheniya sotsialnykh problem* [Interaction of Education and Business as a Way of Developing Economy and Resolving Social Problems]. *Advanced Engineering Research* [Advanced Engineering Research], 2013, No. 3-4 (72-73), pp. 157–164. (In Russ.).
3. Kapustina N. V., Fomenko N. M., Kukhar A. S., Ashurov A. M. *Tsifrovyye tekhnologii i tsifrovaya ekonomika: mesto i rol v innovatsionnoy strategii deyatelnosti zheleznodorozhnykh kompaniy* [Digital Technologies and Digital Economy: Place and Role in Innovation Strategy of Railway Company Functioning]. *Ekonomika Tadjhikistana* [Tajikistan Economy], 2019, No. 4, pp. 144–148. (In Russ.).
4. Katabay P. Kh., Smirnov Yu. I., Abramov I. N., Mazhiev Kh. N., Skripnikova M. I. *Upravlenie lokalnoy profsoyuznoy organizatsiey na osnove primeneniya tsifrovoy platforme* [Governing Local Trade Union Organization on the Basis of Digital Platform]. *Kreativnaya ekonomika* [Creative Economics], 2021, Vol. 15, No. 11, pp. 4095–4104. (In Russ.).

5. Kotelevskaya Yu. V., Stepanov A. A. Problemy migratsii molodezhi iz regionov [Migration of Youth from Regions]. *Ekonomika i predprinimatelstvo* [Economics and Entrepreneurship], 2021, No. 6 (131), pp. 350–355. (In Russ.).

6. Kotelevskaya Yu. V., Tarasova V. V., Tarasova N. A. Metody gosudarstvennoy podderzhki malogo i srednego predprinimatelstva v Respublike Krym [Methods of State Support for Small and Medium Business in the Republic of Crimea]. *Ekonomika i predprinimatelstvo* [Economics and Entrepreneurship], 2016, No. 11–4 (76), pp. 398–401. (In Russ.).

7. Nekhaychuk D. V., Shevchuk I. A., Kotelevskaya Yu. V. K voprosu issledovaniya sushchnosti i soderzhaniya planirovaniya i ego zadach v kontekste sovremennykh modeley upravleniya deyatelnostyu predpriyatiy [Concerning the Research of Essence and Content of Planning and its Goals in the Context of Advanced Models of Enterprise Work Management]. *Ekonomika i predprinimatelstvo* [Economics and Entrepreneurship], 2019, No. 8 (109), pp. 805–809. (In Russ.).

8. Fomenko N. M. Primenenie informatsionno-kommunikatsionnykh tekhnologiy v sisteme publichnogo upravleniya [The Use of Information-Communication Technologies in System of Public Governance]. *Ekonomicheskie i gumanitarnye issledovaniya regionov* [Economic and Humanitarian Research in Regions], 2014, No. 5, pp. 85–89. (In Russ.).

9. Fomenko N. M., Efimov E. N. Sinergiya biznes-protsessov v virtualnom predpriyatii [Synergy of Business-Processes in Virtual Enterprise]. *Vestnik rostovskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta (RINKH)* [Bulletin of the Russian State Economics University (RINKh)], 2009, No. 1 (27), pp. 87–96. (In Russ.).

Сведения об авторе

Юлия Викторовна Котелевская

кандидат экономических наук, доцент
кафедры менеджмента, туризма и
гостиничного бизнеса Севастопольского
филиала РЭУ им. Г. В. Плеханова.
Адрес: Севастопольский филиал ФГБОУ ВО
«Российский экономический университет
имени Г. В. Плеханова», 299053,
Севастополь, ул. Вакуленчука, 29.
E-mail: Kotelevskaya.YV@rea.ru

Information about the author

Yulia V. Kotelevskaya

PhD, Assistant Professor of the Department
for Management, Tourism and Hotel Business
of Sevastopol branch
of the PRUE.
Address: Sevastopol branch of the Plekhanov
Russian University of Economics,
29 Vakulenchuk Str., Sevastopol,
299053, Russian Federation.
E-mail: Kotelevskaya.YV@rea.ru