

КОНЦЕПЦИИ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ УНИВЕРСИТЕТАМИ И ПРЕДПРИЯТИЯМИ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ПРОЕКТОВ*

© 2011 С.И. Ашмарина, Е.А. Кандрашина**

Ключевые слова: глобализация, высшее образование, сотрудничество между университетами и предприятиями, рынок труда, финансовые стимулы, технологическое продвижение, академическая культура, институциональное управление, политика в сфере образования.

Оцениваются возможности и препятствия взаимодействия университетов и предприятий. На основе анализа проектов в сфере высшего образования, реализованных в рамках программы Tempus, выделены движущие и подавляющие силы, влияющие на развитие сотрудничества между университетами и предприятиями.

Глобализация, технологическое развитие и достижение общества знаний означают, что сегодня, как никогда раньше, требуется все больше выпускников с дипломом высшего образования. Беспокойство за возможности трудоустройства своих студентов обязывает педагогов хорошо знать будущее место их работы.

Новые тенденции на рынке труда привели к изменению спроса на выпускников университетов, и это требует тщательного мониторинга рынка труда, а также создает на предприятиях долгосрочную потребность в обучении персонала - потребность, которая предоставляет новые возможности высшему образованию.

Развивающееся сотрудничество между миром высшего образования и миром труда может предложить как новые источники финансирования, так и более высокий уровень адекватности потребностям общества современного высшего образования. Оно может предложить более квалифицированные кадры для рынка труда и доступ к большому объему экспертных знаний для предприятий.

Правительства, озабоченные вопросами социального развития и экономического роста, обязаны создать благоприятную среду за счет принятия соответствующего законо-

дательства и предложения финансовых стимулов там, где это возможно.

Университеты должны взять на себя инициативу по развитию партнерства с миром труда, поскольку именно они несут основную ответственность за возможности трудоустройства своих студентов.

Предприятия должны узнать о многочисленных взаимных выгодах такого сотрудничества, и их надо поощрять участвовать в партнерстве с вузами, которые обучают их будущих сотрудников.

Сотрудничество между университетами и миром труда (сотрудничество между университетами и предприятиями) является приоритетом для Европейской комиссии. Tempus - программа Европейского Сообщества, направленная на оказание помощи странам-партнерам в совершенствовании систем высшего образования через взаимодействие с учреждениями из стран-членов Европейского Сообщества, - главный инструмент поддержки высшего образования в соседних регионах. Поэтому Европейская комиссия берет на себя обязательство максимизировать вклад программы Tempus в сотрудничество между университетами и предприятиями в этих регионах. Однако для обеспечения эффективной поддержки необходим обзор текущей ситуа-

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научно-исследовательского проекта РФФИ "Разработка механизма управления инновационной инфраструктурой экономических вузов" □ 11-32-00239а1.

** Ашмарина Светлана Игоревна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой прикладного менеджмента; Кандрашина Елена Александровна, доктор экономических наук, профессор. - Самарский государственный экономический университет. E-mail: asisamara@mail.ru.

ции на местах. В этих целях в 2005 г. Европейская комиссия начала исследование состояния дел в сфере сотрудничества между университетами и предприятиями в странах - партнерах Tempus.

По результатам исследования были выявлены образцы лучшей практики в сфере сотрудничества между университетами и предприятиями во всех регионах, где действует Tempus, преимущественно там, где традиционно существовали высшее образование и исследовательская деятельность. Было также выявлено, что культурные препятствия, мешающие дальнейшему сотрудничеству, продолжают оставаться достаточно существенными.

Университеты и предприятия не в полной мере осознают потенциал такого сотрудничества. Создается впечатление, что университетам не хватает предпринимательства, и они остаются в значительной мере ориентированными на академический подход. Предприятия в целом ориентированы на краткосрочные результаты: большинство предприятий относятся к категории малых предприятий и изо всех сил пытаются выжить. Они ждут быстрых решений, которые университеты обычно не могут предложить.

Обе стороны не очень хорошо понимают, что экономический рост и потребность в усилении конкурентоспособности через инновации могут еще больше увеличить спрос на квалификации высокого уровня.

Среда, в которой работают университеты и предприятия, не способствует тесному сотрудничеству, равно как не способствуют ему и внутренние структуры самих университетов и предприятий. Существующее законодательство и стратегии не обеспечивают серьезной поддержки. Социальные партнеры не реализуют свой потенциал сотрудничества. Все это усугубляется нехваткой финансовых стимулов и общим дефицитом финансирования.

Необходимо создавать благоприятную среду, способную изменить доминирующую в университетах и на предприятиях культуру в целях разработки стратегии для новых способов сотрудничества. Такая среда должна включать в себя соответствующее законодательство, финансовую поддержку, стимулы и поддерживающие структуры и механизмы.

Поскольку усиление взаимодействия между миром труда и миром образования явля-

ется насущной необходимостью, никакая неблагоприятная среда не должна являться препятствием на пути пилотных инициатив. Как показывает опыт реализации проектов в рамках программы Tempus, во всем мире такое сотрудничество изначально развивалось в сложной среде. В этой сфере законодательство следует за практикой, а не наоборот.

Успешное сотрудничество между профессиональным образованием и его инициативной средой должно быть взаимно выгодным. Университеты должны признать необходимость тесного взаимодействия со средой, в которой их студенты найдут работу. Предприятия должны признать выгоду такого партнерства для себя. Проектируя стратегии партнерства, университеты должны принимать во внимание этот аспект.

Что университеты могут получить от сотрудничества с предприятиями? Они могут:

- ♦ лучше адаптировать образование и исследование к фактическим потребностям общества;

- ♦ повысить практическое знание студентов о предприятиях и подготовить их к профессиональной работе;

- ♦ расширить возможности студентов в получении работы;

- ♦ привнести международное измерение в образование;

- ♦ переобучить персонал университетов и исследователей и повысить уровень преподавания в университетах за счет новых подходов к обучению;

- ♦ использовать физические ресурсы и экспертные знания компаний, которые являются более современными по сравнению со знаниями большинства университетов;

- ♦ получить профессиональную и финансовую поддержку и заработать дополнительный доход;

- ♦ передать результаты фундаментальных и прикладных исследований предприятиям.

Какие преимущества сотрудничества в этом случае существуют для предприятий? Они могут:

- ♦ делать эффективные инвестиции в человеческий капитал;

- ♦ оказывать влияние на приближение содержания образования и обучения к нуждам экономики через инновационные учебные программы, разработку новых исследовательских

программ и продвижение создания университетских программ для новых профессий;

◆ повышать опыт работы студентов и принимать на работу выпускников, которые лучше адаптированы к миру труда;

◆ внедрять инновации в компаниях в форме новых или усовершенствованных процессов, новой продукции, новой стратегии, развития рынка и повышения конкурентоспособности;

◆ лучше управлять технологическими изменениями, получать информацию о последних наработках в науке и технике, получать прямой доступ к результатам исследований и превращать эти результаты в продукцию, пользующуюся спросом.

По результатам проведенных ранее исследований Tempus и на основе опыта сотрудничества между университетами и предприятиями в других странах можно выделить силы, влияющие на такое сотрудничество. Некоторые из них представляют собой внешние силы, такие как глобальные события, в то время как другие присущи высшему образованию или предприятиям. Эти силы могут действовать и как движущая, и как подавляющая сила. Движущая сила действует в качестве катализатора, подталкивая или ускоряя развитие сотрудничества. Подавляющая сила действует в качестве препятствия, мешая или замедляя усилия по достижению сотрудничества.

Сотрудничество между университетами и предприятиями не относится к сфере фундаментальной науки. Поэтому нижеприведенный список не претендует на полноту. Здесь просто делается попытка систематизации того, что многие испытали на собственном опыте.

1. Технологическое продвижение

Технологическое продвижение представляет собой пример одной из самых очевидных движущих сил сотрудничества между университетами и предприятиями. Именно на нем зиждется большинство успешных примеров сотрудничества между университетами и предприятиями в странах - партнерах Tempus.

Высокотехнологичная промышленность нуждается в университетах просто только потому, что там есть студенты. Предприятия в обществе, основанном на знаниях, которые должны рассматривать людские ресурсы как часть собственных основных ресур-

сов, не могут игнорировать университеты. И университеты, которые обучают больше студентов, чем нужно для воспитания следующего поколения академических кадров, не могут игнорировать предприятия.

2. Глобализация

Глобализация также является движущей силой. Она предъявляет все новые требования к основным умениям - к коммуникативным умениям, умениям в области количественного мышления, к умению решать проблемы, к умениям в сфере информационных технологий и умению сотрудничать. В последние годы возросла важность языковых умений, что привело к спросу на такое обучение со стороны сферы труда.

Ужесточение международной конкуренции вынуждает компании пересматривать свои стратегии управления, продаж и производства. Все это привело к изменению спроса на новых выпускников, и эта тенденция продолжится и в будущем, поскольку перемены стали статической чертой современной среды.

3. Потребности рынка труда

Потребности рынка труда тоже являются движущей силой. Они частично подпадают под то, что описано выше в рамках продвижения технологий и глобализации. Однако не все перемены на рынке труда обусловлены продвижением технологий или глобализацией. Изменение потребностей рынка труда может, например, быть результатом местного развития со смещением акцента с одного сектора на другой: например, от тяжелой промышленности к сфере услуг, от сельского хозяйства к туризму. Одного выбора местных предприятий для участия в местном партнерстве по обучению вопросам развития, возможно, и не достаточно для перемен в местном развитии. Компании, представляющие сектор, который переживает спад, воспринимают его с трудом, в то время как сектор, идущий в гору, будет слишком занят, решая вопросы, уже выходящие за пределы просто выживания, чтобы осознать свои потребности в обучении. Для таких перемен требуется более широкое партнерство, которое включает в себя участие различных социальных партнеров и зонтичных организаций, таких как торговые палаты или агентства по трудоустройству, а также местные или региональные власти.

4. Академическая культура

Академическая культура зачастую представляет собой “подавляющую” силу. Прогрессивные в части своих целей академические круги консервативны в части своих традиций. Это частично происходит потому, что ограниченный доступ всегда придавал университетам элитарный статус. Это происходит также и потому, что сфера образования всегда весьма оправданно защищала свою независимость и была подозрительна к любому внешнему вмешательству. Наконец, стандартные модели освоения денег на образование показывают, что даже сегодня высшее образование является привилегированным по сравнению с другими формами образования. Поэтому силы перемен иногда с трудом находят точку опоры в академических кругах.

Однако подавляющую сущность академической культуры трудно выразить в количественных показателях. Так происходит просто потому, что академическая культура очень различна в регионах, в которых работает Tempus. Опыт Tempus в новых членах ЕС из Центральной и Восточной Европы показал, что в бывших коммунистических странах с переходной экономикой академическая культура часто представляет собой вдвойне подавляющую силу из-за традиционного разделения научных исследований и обучения.

5. Финансирование

Деньги могут быть как движущей, так и подавляющей силой.

Повсеместный массовый доступ привел к уменьшению средств в расчете на одного студента. Повсеместное уменьшение финансирования заставляло университеты искать новые способы компенсации дефицита средств. Многие высшие учебные заведения, вынужденные искать негосударственное финансирование, смогли успешно обеспечить дополнительное финансирование через коммерческие контракты с бизнес-партнерами. В таких случаях деньги были движущей силой.

Чтобы мотивировать предприятия к тесному сотрудничеству с университетами, можно использовать в качестве движущей силы налоговые льготы и различные формы начальных инвестиций. Это особенно относится к ситуациям, где бизнес-среда находится в таких стесненных материальных условиях,

что не может позволить себе даже минимальные расходы на обучение.

Важно отметить, однако, что грань между деньгами в качестве движущей силы и деньгами в качестве подавляющей силы очень тонкая. Отчет Tempus, на котором построена данная работа, показал, что многие университеты утверждали, что они не устанавливали контактов с предприятиями из-за нехватки средств. Другими словами, они утверждали, что деньги (нехватка) затрудняли такие контакты. Неясно, является ли это результатом возникающей зависимости от доноров или результатом неполного понимания того, что влечет за собой сотрудничество между университетами и предприятиями.

Само собой разумеется, если сотрудничество между университетами и предприятиями становится полностью зависимым от донорского финансирования, его шансы на выживание после окончания проекта невелики.

6. Институциональное управление

Успех долгосрочного партнерства между университетами и предприятиями зависит от готовности руководства университетов принять новое видение и новые цели. Руководство университетов должно проявить необходимую гибкость при реализации проектов по сотрудничеству. Зачастую на это не хватает времени в результате высокой учебной нагрузки и нехватки исследовательского персонала.

Прежде чем начать деятельность по сотрудничеству, университеты, как и все крупные организации, должны иметь ясную стратегическую ориентацию относительно того, чего они ожидают от сотрудничества с миром труда. Они должны определить миссию и цели, а также действия, которые надо предпринять, чтобы достичь этих целей, и еще они должны идентифицировать имеющиеся ресурсы. Может понадобиться тщательный анализ рынка для того, чтобы определить, какие структуры надо будет создавать, определить типы сотрудничества и области, в которых университет превосходит других. Планы действий и бизнес-планы также могут стать полезными инструментами.

7. Политика в сфере образования и законодательство

Политика в сфере образования обладает потенциалом направлять сотрудничество между университетами и предприятиями. К со-

жалению, на практике она редко выступает как катализатор, скорее иногда она даже является подавляющей силой.

Власти могут повлиять на сотрудничество, используя финансовые стимулы. Даже если просто позволить университетам зарабатывать деньги в ходе коммерческой деятельности - либо через введение ограниченной платы за обучение, либо посредством реализации коммерческих контрактов на проведение исследований или консультаций - одно это уже может стать сильным стимулом. Таким же стимулом могут стать льготы для промышленности, побуждающие ее к более тесному сотрудничеству с университетами. Еще один вариант, который часто использовался властями в Европе, представлен принципом долевого финансирования, в рамках которого часть финансирования высшего образования предоставляется в виде единовременно вып-

лачиваемой суммы, рассчитанной на основе согласованной формулы, в то время как дополнительные средства можно заработать на определенных условиях. В рамках долевого финансирования власти обещают предоставлять в форме фиксированного процента государственного финансирования столько средств, сколько было заработано самими университетами по проектам или коммерческим контрактам.

1. Выстроим взаимодействие между миром труда и миром образования через программу Tempus / ЕС, Бюро официальных публикаций. Люксембург, 2007.

2. Overview of the Higher Education Systems in the Tempus Partner Countries: Eastern Europe. EACEA, Issue 04. 2011. April.

3. Realising the European Higher Education Area, Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education. Berlin, 2003. Sept. 19.

Поступила в редакцию 17.05.2011 г.