

УДК 330.88

DOI: 10.34670/AR.2020.75.65.024

## Предпринимательский университет и рынок труда: компетентностный аспект взаимодействия

**Шкуратова Мария Владимировна**

Старший преподаватель,  
Кафедра экономики и организации здравоохранения и фармации,  
Пятигорский медико-фармацевтический институт,  
Волгоградский государственный медицинский университет,  
357500, Российская Федерация, Пятигорск, пр. Калинина, 11;  
e-mail: maria-shkuratova@yandex.ru

### Аннотация

Данное исследование ставит целью рассмотреть каким образом и в какой мере предпринимательские университеты реализуют запросы по уровням квалификаций, по специальностям и требованиям современного рынка труда, как меняются контексты взаимодействия высшей школы, науки и бизнеса в условиях цифровизации и развития рынка компетенций. В статье подчеркивается, что роль экономики знаний и необходимость получения качественного образования неуклонно растет, в связи с чем предпринимательский университет становится главным поставщиком высокоспециализированных кадров, способных обеспечить экономический рост и социальную стабильность государства. Требование к повышению профессиональной интеграции выпускников на рынке труда способствовало переосмыслению знаниевого и компетентностного подходов. В целях развития качественно новых взаимоотношений между работодателями и выпускниками предстоит еще многое предусмотреть. В частности, в концепции развития предпринимательских университетов и в рамках целостной трансформации института высшей школы необходимо предусмотреть формирование института Проектирования пост-дипломных программ, которые могли бы в режиме мониторинга собирать и предоставлять информацию на начальном этапе планирования обучения и выбора направления абитуриентами согласно потребностям профессиональной среды региона и отраслей экономики. Кроме этого, помогли бы отслеживать те направления развития науки, в которых компании поощряют и инвестируют средства в интеллектуальный капитал.

### Для цитирования в научных исследованиях

Шкуратова М.В. Предпринимательский университет и рынок труда: компетентностный аспект взаимодействия // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2020. Том 10. № 6А. С. 202-208. DOI: 10.34670/AR.2020.75.65.024

### Ключевые слова

Трансформация, предпринимательский университет, рынок труда, компетенции, конкуренция, экономика знаний, человеческий капитал.

## Введение

Изменения, которые претерпела отечественная система образования в конце XX – начале XXI века, связаны с процессами, предопределившими ее нынешнее состояние. В основе трансформации института высшей школы лежит трансформация отношения к знаниям, науке и компетенциям, зародившаяся в эпоху постиндустриализма. Реформы, которые следовали одна за одной, представлялись как панацея от всех социально-экономических проблем и оправдывались постулатом: знания способствуют росту. Интеграция в Болонский процесс, глобализация образовательного пространства, сокращение финансирования, внутренняя и международная конкуренция, цифровизация образовательного процесса – это лишь небольшая часть масштабного реформирования высшей школы, в результате которого сформировалась новая для традиционного понимания модель предпринимательского университета.

## Основное содержание

На новом технологическом рубеже весь мир подхватил идею, что предпринимательство является двигателем роста. Концептуально эта идея строилась на том, что, во-первых, университеты являются предприятиями и, во-вторых, что образовательный концепт и корпоративная культура вузов могут быть ориентирами для молодого поколения. Как и предприниматели, университеты конкурируют, чтобы привлечь клиентов, предлагая им качественное обучение с учетом их потребительского спроса. Студент, таким образом, становится потребителем образования или даже потребителем «специализации/квалификации». В этой связи руководство вузов должно строить траекторию и измерять объемы «производства образования» путем выявления отклонений от целей и стандартов «образовательного рынка».

В предпринимательском университете XXI-го века акцент делается на полезности знания, повышении его рационализации в высшей школе за счет использования инструментов внутреннего управления, сотрудничества с работодателями и производителями или, обобщая, с участием все более прикладных и «полезных» исследований, требующих сотрудничества университета, экономического мира и политики.

Дебаты политиков о миссии современных университетов, их роли и месте в экономике знаний не утихают, все сходится во мнении, что знания могут быть «произведены» исключительно в системе образования и науки, поэтому причинно-следственная связь проста – чтобы поддержать экономический рост, нужно повышать качество образовательных услуг всей системы образования. Речь идет о том, чтобы сделать знания конкретной отраслью и, таким образом, реорганизовать область знаний в соответствии с критериями экономической эффективности. На уровне концепции экономика знаний уделяет особое внимание путям совершенствования производства (генерации), передачи (трансферта) и использования (коммерциализации) знаний в секторе образования.

Как поставщик знаний, предпринимательский университет играет важную роль в инновационных сетях. Все новые знания создаются и передаются в промышленный мир в рамках трех миссий университета: 1) образование (будущих) работников, 2) проведение научно-исследовательской деятельности и распространение ее результатов, и 3) активное участие университета в экономическом и социальном развитии своего региона (миссия, которая привела к концептуализации «предпринимательского университета») [Ицковиц, 2011].

Изменение статуса знаний, с которым сталкивается университет сегодня, помогает превратить его в «устройство для производства технократического знания». Постепенно знания

становятся практичными, эффективными, применимыми на практике и ориентированными на производство – «товаром». Если промышленная революция поставила в центр труд и его эффективность, то постиндустриальная – вопрос получения полезных знаний и их коммерциализацию. С научной точки зрения, типы знаний, как правило, рассматриваются в дихотомии: эксплицитные (явные) и тацитные (неявные) знания, организационные или индивидуальные знания, частные или общественные знания [Марджинсон, 2014]. Сегодня генерация новых знаний занимает центральное место в экономике и является средством глобальной конкуренции. Цель получения знаний сводятся к двум задачам: экономической эффективности в интересах страны, либо в интересах трудоустройства и получения финансовых выгод индивида.

По данным исследований ОЭСР, экономисты и другие эксперты в целом признают, что навыки и знания играют ключевую роль в стимулировании экономического роста. Для европейских стран генерация знания с самого начала реформирования образования являлась экономическим идеалом, который должен был быть достигнут в глобальной конкуренции с Соединенными Штатами, занимающими и сегодня неоспоримое доминирующее положение. Поскольку взаимосвязь между образованием и экономикой очевидна, стоит не путать цели и средства при проведении реформ: знания и система образования должны служить экономическим императивам, но не быть средством манипулирования в политических проектах.

Болонской процесс позволил стандартизировать уровень образования в целях содействия сопоставлению и, следовательно, усилению конкуренции между университетами. Также содействовал повышению мобильности студентов и преподавателей в контексте того, что человеческий капитал, как и весь капитал, должен иметь возможность свободно перемещаться и инвестироваться там, где его доходность будет самой высокой. В результате университеты в качестве наукоемких предприятий стали рассматриваться в качестве подструктур, способствующих привлекательности территорий, предоставляя местным работодателям готовую к использованию рабочую силу. Речь идет также о сохранении людских ресурсов, по крайней мере тех, которые обеспечивают наиболее полезные или привлекательные знания.

В начале реформ, когда вузы являлись учреждениями универсального плана со своими ценностями, им было предложено преобразовать себя в экономике знаний в «организации» с новыми способами работы и с учетом аспектов предпринимательства: управление, менеджмент, качество, оценка. В результате этого появился предпринимательский университет, который стал организацией, обучающей искусству самоорганизации, чтобы в итоге сформировать общество предпринимателей, где каждый будет реализовывать проект, знаменующий его способность интегрироваться в коммерческий мир.

Образование и профессиональная подготовка должны позволить приобрести навыки, необходимые для создания и управления бизнесом. Таким образом, предпринимательский университет сегодня должен адаптировать свое положение по подготовке кадров с учетом требований экономики и рынка труда, которые акцентуализируются в следующих аспектах:

- в условиях глобализации и сокращения государственных средств управлять университетами, как и компаниями, приходится в условиях близких к автономии;
- принимать обязательства за результаты деятельности в рамках заключения контрактов и проектов свидетельствует, что ответственность руководителей предпринимательских университетов распространяется на всех уровнях, в том числе научно-исследовательском;
- апробация знаний, методов и инструментов управления является новым порогом в процессе легитимизации управленческой субкультуры преподавательских университетов.
- как только образование становится экономическим продуктом, таким же, как и любой

другой, возникает потребность его учета. Речь идет об использовании «качественных и количественных» показателей, которые должны дифференцировать понятия: продукт образования, производительность школы и образовательная деятельность.

По официальным заявлениям глобализированный характер реформ помимо прочего был призван сформировать общество знаний путем создания единого рынка человеческого капитала. Однако, университеты в традиционном понимании не были приспособлены к экономике непрерывных инноваций, которая и сегодня обещает решение большинства имеющихся проблем. Эта трансформация нашла свое отражение, в частности, в распространении новых методов, которые сформировались вокруг предпринимательского университета. Предпринимательство в образовании подразумевает легитимизацию новых и прежних форм работы: подачу заявок на патенты и лицензирование, взаимодействия с региональными компаниями в рамках сети, совместные исследования и исследовательские контракты, конференции, научные публикации или консультационные миссии.

Стремясь подражать североамериканской модели, Евросоюз утвердил в 2005 году ключевую структуру компетенций, которая определила навыки, знания и подходы, необходимые для каждого европейца, чтобы преуспеть в обществе и экономике, основанной на знаниях. Логика формирования компетенций исходила непосредственно из концепции непрерывного образования и структуры работы в крупных организациях. Формулировка перечня компетенций распространилась и, в так называемые, «общие» секторы в рамках большой европейской области высшего образования, где раньше только трудоустройство позволяло получить доступ к обществу знаний. Отсюда большое сожаление экспертов в области образования, для которых новые дипломы должны были быть определены навыками, знаниями и ноу-хау, которые компетенции позволяют им приобрести.

Современный рынок труда требует, чтобы каждый работник умел охарактеризовать свою занятость миссиями и обязанностями, взятыми на себя индивидуально, и оценивать свою деятельность на основе показателей эффективности. Любой работник или соискатель должен продемонстрировать в ходе своей работы либо в поисках своей работы – наличие компетенций и личных качеств, которые необходимы ему, как «малому предпринимателю», способному организовать в соответствии со спросом на рынке.

Интерес крупнейших игроков рынка направлен на поиск новых идей, на инвестирование в стартапы и инновационные проекты, генерирование которых на макроуровне зависит от социально-экономического и институционального развития страны. Однако, на микроуровне за этим стоит непосредственный исполнитель – наемный сотрудник, обладатель тацитного и эксплицитного знания.

Если рассматривать тацитные знания как неотъемлемую часть индивида, формирующие его собственный «человеческий» капитал, то можно сказать, что именно они являются сегодня персональным, конкурентным преимуществом на рынке труда [Saint-Onge, 1996]. В последнее время можно наблюдать, что предъявляемые требования работодателей, демонстрируют постепенное расширение обязанностей сотрудников. Если раньше определенный набор знаний мог стать квалификацией, которая считалась отдельной профессией (языковые знания, социокультурные знания, знание основ компьютерной грамотности и т.д.), то сегодня эти же знания входят в требования «по умолчанию» к целому ряду профессий и перешли в категорию *soft skills* (мягких навыков). С точки зрения требований работодателя современный диплом о высшем образовании «измеряется» количеством профессиональных навыков, как теоретических, так и практических, как правило все они поддаются измерению и обусловлены трудоспособностью человека.

В условиях управления навыками, обучение в предпринимательском университете строится с учетом (предполагаемых) потребностей работодателей: какие знания и ноу-хау студенты должны приобрести во время учебы, с тем чтобы сопоставить их в конкурентной борьбе на рынке труда. Со своей стороны, студенты должны иметь возможность сравнить и знать, какие варианты трудоустройства предлагают дипломирующиеся вузов.

Имеющиеся противоречия между спросом и предложением на рынке труда объясняются тем, что российский потребитель долгое время был ориентирован на получение диплома, в силу сложившихся еще в эпоху социализма культурных традиций, с надеждой на гарантированное трудоустройство или повышение социального статуса. Недостаточное финансирование российской системы высшего образования, особенно в эпоху перехода от плановой экономики к рыночной, и общая тенденция коммерциализации государственных и частных вузов (в том числе и как следствие недофинансирования) – не могло не сказаться на качестве образовательных услуг, а также обусловило нынешний уровень подготовки специалистов высшего образования, который все больше не соответствует современным требованиям рынка труда.

Актуальной проблемной областью предпринимательского университета является отсутствие на официальном уровне механизма признания той или иной специализации, полученной человеком в течение жизни. Бюрократизация процессов найма, особенно в бюджетной сфере, выводит лиц, имеющих опыт неформального обучения, из легитимного способа найма. О необходимости сертификации навыков неформального обучения все чаще говорят европейские аналитики.

Возможность подтвердить свои знания минуя официальный/формальный процесс обучения путем прохождения сертификации по ряду специальностей могла бы сказаться на уровне занятости населения, который только в последние годы отмечен положительной динамикой. В период же с 2008 по 2015 гг. в России наблюдалась отрицательная динамика кумулятивного прироста численности занятости по следующим видам деятельности: обрабатывающие производства, добыча полезных ископаемых, образование, здравоохранение и предоставление социальных услуг [7, 49-50]. То есть в инженерных и социально-значимых отраслях экономики, где для формирования рабочих кадров требуются либо бóльшие трудозатраты на обучение – прежде всего знания, а не компетенции (высокий уровень сдачи ЕГЭ), возникает дефицит предложения. При этом рабочие места с требованием средне-профессионального образования и компетентностного подхода (сфера услуг и обслуживания), зачастую занимают сотрудники с дипломом низкорейтинговых вузов и формируют, таким образом, категорию лиц с высшим образованием.

## Заключение

Требование к повышению профессиональной интеграции выпускников на рынке труда способствовало переосмыслению знаниевого и компетентностного подходов. В целях развития качественно новых взаимоотношений между работодателями и выпускниками предстоит еще многое предусмотреть. В частности, в концепции развития предпринимательских университетов и в рамках целостной трансформации института высшей школы необходимо предусмотреть формирование института Проектирования пост-дипломных программ, которые могли бы в режиме мониторинга собирать и предоставлять информацию на начальном этапе планирования обучения и выбора направления абитуриентами согласно потребностям профессиональной среды региона и отраслей экономики. Кроме этого, помогли бы отслеживать

те направления развития науки, в которых компании поощряют и инвестируют средства в интеллектуальный капитал. Создание программ по мониторингу и переподготовке имеющихся кадровых резервов, вытесненных с рынка труда технологическими и инновационными процессами, а также создание программ прогнозирования и моделирования рынков труда, помогло бы минимизировать существующие трудности и могло бы стать мерой по реформированию кадрового состава.

### Библиография

1. Богуславский М.В. Развитие конкурентоспособной систем высшего образования России: анализ проблемных факторов // Проблемы современного образования. 2017. № 2. С.45-54.
2. Высшее образование: социальный лифт или потерянное время? // ВЦИОМ. 18.07.2019г. №4010. [Электронный ресурс] URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9808>(дата обращения 04.05.2020)
3. Ицковиц Г. Модель тройной спирали // Инновации. 2011. №4 (150). С. 5-10. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-troynoy-spirali> (дата обращения 06.05.2020)
4. Макаров А.М. Стратегическое партнерство с вузом как инструмент развития коммерческого предприятия / А.М. Макаров, В.Н. Иванов // Инновации. – 2008. – №4 (114). – С.65-68.
5. Марджинсон С. Общественные блага, производимые в высших учебных заведениях России (пер. с англ. Е. Шадринной) // Вопросы образования. – 2014. – №4. – С. 8-35.
6. Панищев А.Л. Вузовское образование в условиях трансформации государства: потребности страны и возможности нации // Юрист вуза. – 2016. – № 1. – С.10-18.
7. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения / под ред.В.Гимпельсона: Доклад Цети и ЛИРТ. – М.: НИУ ВШЭ, 2017. – С.115. [Электронный ресурс] URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/861/86192da819e23b2d7ce2161f7718a32f.pdf> (дата обращения 06.05.2020)
8. Nonaka I., Takeuchi H. The Knowledge-Creating Company. New York: Oxford University Press, 1995.
9. Saint-Onge H. Tacit Knowledge. The Key to the Strategic Alignment of Intellectual Capital? // Strategy and Leadership. 1996. March-April. P.10-14.
10. Teece D.J. Technology Transfer by Multinational Firms: The Resource Cost of Transferring Technological Know-How // The Economic Journal. 1977, vol.87, No 346. P. 242-261.

### Entrepreneurial university and the labour market: the competent aspect of interaction

**Mariya V. Shkuratova**

Senior Lecturer,  
Department of Economy and Organization  
of the Health Service and Pharmacy,  
Pyatigorsk Medical and Pharmaceutical Institute,  
Volograd State Medical University,  
357500, 11, Kalinina ave., Pyatigorsk, Russian Federation;  
e-mail: maria-shkuratova@yandex.ru

#### Abstract

This study aims to consider how and to what extent entrepreneurial universities implement requests for the level of qualifications, specialties and requirements of the modern labor market, how the contexts of interaction between higher education, science and business are changing in the context of digitalization and the development of the competence market. The article emphasizes that the role of the knowledge economy and the need for quality education is growing steadily, and

therefore the entrepreneurial university becomes the main supplier of highly specialized personnel capable of ensuring the economic growth and social stability of the state.

The requirement to improve the professional integration of graduates in the labor market contributed to a rethinking of knowledge and competence approaches. In order to develop a qualitatively new relationship between employers and graduates, there is still much to be foreseen. In particular, in the concept of development of entrepreneurial universities and within the framework of a holistic transformation of the institute of higher education, it is necessary to provide for the formation of an institute for Designing post-graduate programs that could, in monitoring mode, collect and provide information at the initial stage of planning training and choosing a direction by applicants in accordance with the needs of the professional environment of the region. and sectors of the economy. In addition, they would help track those areas of scientific development in which companies encourage and invest in intellectual capital.

### For citation

Shkuratova M.V. (2020) Predprinimatel'skij universitet i ryok truda: kompetentnostnyj aspekt vzaimodejstvija [Entrepreneurial university and the labour market: the competent aspect of interaction]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 10 (6A), pp. 202-208. DOI: 10.34670/AR.2020.75.65.024

### Keywords

Transformation, entrepreneurial university, labor market, competencies, competition, knowledge economy, human capital.

### References

1. Boguslavsky M.V. Development of competitive systems of higher education in Russia: analysis of problematic factors // Problems of modern education. 2017. No. 2. P.45-54.
2. Higher Education: Social Lift or Wasted Time? // VTsIOM. 07/18/2019 No. 4010. [Electronic resource]. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9808> (assessed 04.05.2020)
3. Itskovits G. Model of the triple helix // Innovations. 2011. No. 4 (150). S. 5-10. [Electronic resource]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-troynoy-spirali> (assessed 06.05.2020)
4. Makarov A.M. Strategic partnership with a university as a tool for the development of a commercial enterprise / A.M. Makarov, V.N. Ivanov // Innovations. - 2008. - No. 4 (114). - S.65-68.
5. Mardzhinson S. Public goods produced in higher educational institutions of Russia (translated from English by E. Shadrina) // Education Issues. - 2014. - No. 4. - S. 8-35.
6. Panishchev A.L. University education in the context of the transformation of the state: the needs of the country and the possibilities of the nation // Lawyer of the university. - 2016. - No. 1. - P.10-18.
7. The Russian labor market: trends, institutions, structural changes / edited by V. Gimpelson: Report of CETI and LIRT. - M.: NRU HSE, 2017. -- p. 115. [Electronic resource]. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/861/86192da819e23b2d7ce2161f7718a32f.pdf> (assessed 06.05.2020)
8. Nonaka I., Takeuchi H. The Knowledge-Creating Company. New York: Oxford University Press, 1995.
9. Saint-Onge H. Tacit Knowledge. The Key to the Strategic Alignment of Intellectual Capital? // Strategy and Leadership. 1996. March-April. P.10-14.
10. Teece D.J. Technology Transfer by Multinational Firms: The Resource Cost of Transferring Technological Know-How // The Economic Journal. 1977, vol.87, No 346. P. 242-261.