

Е.В. ВИКТОРОВА  
Д.А. ГОРУЛЁВ  
А.Б. ЗАЙНУЛЛИНА

# СОТРУДНИЧЕСТВО УНИВЕРСИТЕТОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ С ЦЕЛЬЮ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА И АКТУАЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

Cooperation of Universities and Employers  
for Quality and Relevance of Education  
№ 575351-EPP-1-2016-1-RU-EPPJMO-PROJECT

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР**

**Е.В. ВИКТОРОВА  
Д.А. ГОРУЛЁВ  
А.Б. ЗАЙНУЛЛИНА**

**СОТРУДНИЧЕСТВО УНИВЕРСИТЕТОВ  
И РАБОТОДАТЕЛЕЙ  
С ЦЕЛЬЮ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА  
И АКТУАЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ**

**Резюме исследования**

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**ИЗДАТЕЛЬСТВО  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА  
2018**

**ББК 66.4(0)**

**В43**

**Викторова Е.В.**

В43 Сотрудничество университетов и работодателей с целью обеспечения качества и актуальности образования : резюме исследования / Е.В. Викторова, Д.А. Горулёв, А.Б. Зайнуллина. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2018. – 27 с.

Cooperation of universities and employers for quality and relevance of education : research summary report / E.V. Viktorova, D.A. Gorulev, A.B. Zainullina. – St. Petersburg : Publishing house of SPbSUE, 2018. – 27 p.

Резюме исследования публикуется по результатам проекта «Сотрудничество университетов и работодателей с целью обеспечения качества и актуальности образования» (№ 575351-EPP-1-2016-1-RU-EPPJMO-PROJECT). В публикации содержится анализ состояния сотрудничества вузов и бизнеса в Европе и России, а также ключевых тем, рассмотренных в рамках реализации проекта.

Адресовано преподавателям и сотрудникам университетов, представителям бизнеса и гражданского общества, государственным служащим и широкому кругу читателей, интересующихся данной темой.

The research summary report is based on the results of the project “Cooperation of universities and employers for quality and relevance of education” (№ 575351-EPP-1-2016-1-RU-EPPJMO-PROJECT). The publication presents the analysis of the state of University-Business cooperation in Europe and Russia as well as the key topics discussed in the framework of the project.

The report is addressed to university teachers and staff, representatives of business and civil society, public officers and wider audience interested in this topic.

**ББК 66.4(0)**

*Проект реализуется при финансовой поддержке Европейской комиссии. Данная публикация отражает исключительно точку зрения авторов, и Европейская комиссия не несёт ответственности за её содержание и дальнейшее использование.*

*The project has been funded with the support from the European Commission. The publication reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ .....	4
ОБЩЕЕ СОСТОЯНИЕ СОТРУДНИЧЕСТВА УНИВЕРСИТЕТОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ЕВРОПЕ. ПРЕПЯТСТВИЯ И СТИМУЛЫ.....	6
МОДЕЛИ СОТРУДНИЧЕСТВА УНИВЕРСИТЕТОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ЕВРОПЕ.....	10
ТРЕНДЫ СОТРУДНИЧЕСТВА В ЕВРОПЕ .....	13
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	21
РЕКОМЕНДАЦИИ.....	23
ИСТОЧНИКИ .....	25

## ВВЕДЕНИЕ

Данное исследование представляет собой результат работы над проектом Erasmus+ Jean Monnet № 575351-EPP-1-2016-1-RU-EPPJMO-PROJECT «Сотрудничество университетов и работодателей с целью обеспечения качества и актуальности образования» коллектива Международного информационно-аналитического центра СПбГЭУ.

**Целью проекта** было изучение опыта сотрудничества высших учебных заведений Европы с работодателями и органами государственной власти, а также распространение полученных знаний. Проект был призван стать платформой для обсуждения различных аспектов сотрудничества, а также способствовать укреплению диалога между всеми заинтересованными сторонами для улучшения качества подготовки специалистов в соответствии с актуальными требованиями рынка труда.

**Целевой группой** проекта являлись преподаватели и представители административного состава вузов, исследователи и студенты, представители органов государственной власти и гражданского общества, представители профессиональных объединений, бизнеса и ассоциаций.

За два года (01.09.2016–31.08.2018) в рамках проекта было проведено **6 мероприятий** (4 круглых стола и 2 конференции), на которых в контексте сотрудничества обсуждались следующие вопросы:

- приоритеты и тренды сотрудничества в Европе на современном этапе;
- инновации в образовательных программах;
- особенности развития непрерывного образования (LLL);
- корреляция между образовательными и профессиональными стандартами;
- развитие науки (R&D) и инноваций;
- мобильность студентов и преподавателей ВУЗов и представителей бизнеса;
- признание неформального образования;
- модели и инструменты сотрудничества в России и в Европе;
- пути для преодоления молодёжной безработицы.

В мероприятиях проекта приняли участие **более 500 человек**, в том числе:

- 11 экспертов из Европы;
- представители 39 университетов Санкт-Петербурга и 7 университетов других городов России (Москвы, Архангельска, Ухты, Новосибирска, Томска, Оренбурга);
- 61 представитель бизнеса и ассоциаций.

Во всех мероприятиях участвовали представители местных органов власти и гражданского общества.

**Самым значимым мероприятием** проекта стала международная конференция «Сотрудничество университетов и работодателей», организованная 1-2 марта 2018 года в рамках Санкт-Петербургского международного форума труда – крупнейшей в России дискуссионной площадки о рынке труда и развитии человеческого капитала.

В общей совокупности были представлены **64 доклада**, проведена **деловая игра** со студентами, а также организовано **учебное посещение организации** (study visit).

По результатам проведённых мероприятий был выпущен **научный сборник**, в который вошли наиболее интересные статьи, представленные участниками и спикерами. Для публикации были отобраны 26 работ, включая: 8 – экспертов из Европы; 7 – преподавателей ВУЗов Санкт-Петербурга и 6 – других городов России; 3 – работодателей и представителей бизнеса; 1 – представителей местных органов власти; 1 – представителей гражданского общества.

Со всеми материалами проекта можно ознакомиться на сайте: <https://unecon.ru/miac/education-business>.

## ОБЩЕЕ СОСТОЯНИЕ СОТРУДНИЧЕСТВА УНИВЕРСИТЕТОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ЕВРОПЕ. ПРЕПЯТСТВИЯ И СТИМУЛЫ

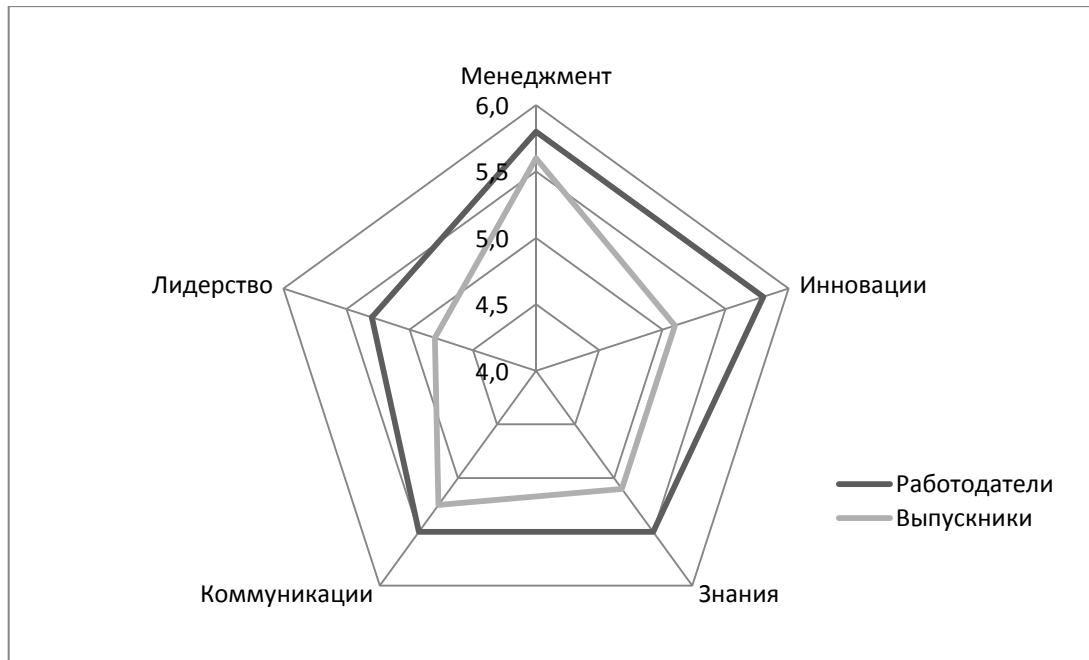
В европейской стратегии экономического развития «**Европа 2020**» (Europe 2020) говорится о том, что Европа, как и весь мир, столкнувшись в 2008 году с одним из самых тяжёлых экономических кризисов, замедлила своё экономическое развитие. При этом значительно повысился уровень безработицы, а Европа стала терять своё конкурентное преимущество по многим аспектам [14]. Для решения этой проблемы и создания условий для устойчивого развития Европе было необходимо построить новую экономику, основанную на знаниях. «Экономика знаний» как новая стратегия экономического развития Европейского Союза предполагала изменения в системе подготовки кадров и вузовского образования в целом. Стоит отметить, что в России соответствующие вопросы были подняты в рамках «**Стратегии 2020**», аналогичной европейской, и государственной программы «**Экономическое развитие и инновационная экономика**». В Санкт-Петербурге – в рамках «**Стратегии 2030**» и государственной программы «**Экономическое развитие и экономика знаний в Санкт-Петербурге**».

Исходя из того, что ВУЗы являются основными носителями знаний и инноваций, а компании имеют необходимую материально-техническую базу, европейскими органами власти было принято решение стимулировать сотрудничество университетов и работодателей. Благодаря развитию в данном направлении Европа имела возможность ответить на вызов и восстановить своё конкурентное преимущество.

Для выявления общего состояния сотрудничества университетов и бизнеса в Европейском Союзе было проведено несколько исследований, в том числе:

- «Состояние сотрудничества университетов и бизнеса в Европе», 2011 (The state of European university-business cooperation);
- «Оценивая воздействие сотрудничества университетов и работодателей», 2014 (Measuring the impact of university-business cooperation);
- «30 удачных примеров сотрудничества университетов и бизнеса», 2011 (30 good practice case studies in university-business cooperation);
- «Состояние сотрудничества университетов и бизнеса в Европе», 2018 (The state of university-business cooperation in Europe) и другие.

Проведенные исследования выявили разрыв между уровнем компетенций выпускников и ожиданиями бизнеса (рис. 1) с наибольшей разницей по направлению «инновации», которое включает и инновационное предпринимательство.



**Рис. 1. Разрыв между ожиданиями работодателей и компетенциями выпускников [7]**

С целью преодоления данного разрыва было принято решение стимулировать сотрудничество университетов и работодателей на уровне Евросоюза и стран-членов, для развития которого также существовал ряд других предпосылок [4]:

- в связи с высокой производительностью европейского рынка труда и высокой стоимостью единицы труда, компании не имеют ресурсов для переобучения выпускников вузов, поэтому работодатели заинтересованы в участии в образовательном процессе, чтобы получить на выходе нужного специалиста и сократить затраты;
- значительную часть европейской экономики, в отличие от российской, составляют малые и средние предприятия, которые не имеют корпоративных вузов и заинтересованы в сотрудничестве с целью формирования лояльности к бренду среди студентов и мониторинга выпускников – потенциальных сотрудников; в России всё более нарастает тенденция создания корпоративных вузов крупными компаниями;
- в условиях запаздывания предложения выпускников с высоким уровнем компетенций по определенным направлениям по отношению к спросу со стороны рынка труда, у бизнеса появляется возможность хотя бы частично решить проблему за счёт кооперации сторон.

В настоящее время европейские вузы стремятся быть более эффективными и конкурентоспособными. Сотрудничество с бизнесом позволяет



им диверсифицировать источники финансирования, а также открывает доступ к новейшему оборудованию, которое в университетах зачастую отсутствует. Бизнес, в свою очередь, всегда имеет потребность в качественном человеческом капитале, новых идеях и инновациях.

Однако в Европе, несмотря на значительные усилия Европейской комиссии и национальных правительств стран по расширению вовлечённости в процесс сотрудничества, не всегда наблюдается понимание того, как вузы и бизнес могут взаимодействовать и какие действия стоит предпринимать. Среди европейских вузов был проведён опрос, который выявил ряд барьеров и драйверов в сотрудничестве между университетами и работодателями. Исследование также позволило сделать выводы о том, что поможет изменить ситуацию к лучшему [3, с. 121]:

- обеспечение финансовой поддержки (48% опрошенных);
- создание агентств и привлечение экспертов, оказывающих содействие в развитии сотрудничества (35%);
- совершенствование политики и законодательства в отношении интеллектуальной собственности и уменьшение бюрократии (28%);
- создание стимулов для учёных и бизнеса (14%);
- изменение менталитета учёных и деловых людей (11%).

Таким образом, можно выделить ряд **препятствий** на пути эффективного сотрудничества между университетами и компаниями [22, с. 7, 87, 89]:

- недостаточное финансирование и правительственная поддержка, нехватка ресурсов (признаётся в большей степени вузами);
- недостаток знаний бизнеса об исследовательской деятельности в университетах и недостаточная осведомлённость вузов о возможностях, открывающихся благодаря сотрудничеству (признаётся в большей мере бизнесом);
- трудность в нахождении подходящего партнёра (признаётся в большей мере бизнесом);
- бюрократия и нехватка рабочего времени (признаётся в большей степени вузами);
- нацеленность на конечный практический результат со стороны бизнеса и требования конфиденциальности (признаётся обеими сторонами);
- нехватка людей с научными знаниями в компаниях (признаётся обеими сторонами);
- различия в культуре, коммуникации, управлении временем, мотивации (признаётся обеими сторонами).

**Стимулы к сотрудничеству** у разных сторон, как правило, отличаются. Университеты мотивируют свою необходимость сотрудничества с

бизнесом открывающимися возможностями для финансирования, трудоустройства выпускников, использования их достижений и исследований на практике. Работодатели, в свою очередь, стремятся получить конкурентное преимущество посредством доступа к молодым, талантливым и перспективным студентам, стараются найти инновационные решения для своих компаний [22, с. 7]. Определёнными драйверами для развития сотрудничества являются следующие [22, с. 80].

*Для вузов:*

- диверсификация источников финансирования, в том числе на научные исследования;
- привлечение бизнеса к учебному процессу (участие в разработке программ, чтение лекций, практика на базе предприятия);
- возможность коммерциализации собственных исследований и разработок в партнёрской организации или создание совместного малого инновационного предприятия;
- возможность повысить свою репутацию;
- хорошая база практики для студентов;
- перспектива для трудоустройства выпускников;
- выполнение глобальной общественной миссии, ответ на социальные вызовы.

*Для бизнеса:*

- улучшение качества человеческого капитала за счёт привлечения выпускников с высоким потенциалом;
- повышение квалификации сотрудников посредством дополнительного обучения на базе университета-партнёра;
- увеличение эффективности бизнеса вследствие улучшения качества рабочей силы;
- развитие инновационного потенциала в долгосрочной перспективе;
- возможность решения задач бизнеса за счёт привлечения студентов и учёных вузов;
- возможность получить доступ к дополнительным технологиям и знаниям, генерируемым в университетах;
- улучшение репутации;
- позитивное влияние на социальные и экономические процессы в регионе.

Стоит отметить, что наряду с необходимостью устранения различных барьеров на пути сотрудничества университетов и работодателей, большее внимание следует уделять всё же развитию стимулов.

## МОДЕЛИ СОТРУДНИЧЕСТВА УНИВЕРСИТЕТОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ЕВРОПЕ

В Европе особо выделяются 3 направления сотрудничества высших учебных заведений и бизнеса, из которых наиболее развиты первые два [22, с. 14]:

- сотрудничество в сфере **образования** (предлагает возможности для разработки и согласования учебных программ в соответствии с тенденциями на рынке труда, для улучшения возможностей трудоустройства выпускников и эффективного рекрутинга, для разработки программ непрерывного образования сотрудников компаний);
  - совместная разработка учебных программ (работодатели вовлекаются в процесс разработки программ в вузах);
  - совместная работа в реализации учебных программ (проведение гостевых лекций и пр.);
  - дуальное образование (практико-ориентированное обучение);
  - непрерывное образование для сотрудников компаний (курсы по повышению квалификации и прочее);
  - студенческая мобильность (стажировки, учебный процесс на предприятиях);
  - мобильность сотрудников (частичная занятость представителей бизнеса в университетах и стажировки преподавателей на предприятиях).
- сотрудничество в сфере **исследований и инноваций** (возможности, предлагаемые вузами, по решению краткосрочных проблем компаний и инновации, разрабатываемые для долгосрочной перспективы, а также возможности, предлагаемые бизнесом, такие как: знакомство с инсайдерской информацией, статистикой и данными, реализация теоретических разработок на практике);
  - совместная работа в сфере НИОКР (исследования при совместном финансировании);
  - коммерциализация результатов НИОКР (разработка и выпуск конечного продукта на предприятии или создание малых инновационных предприятий – спин-офф компаний);
  - консалтинг для бизнеса со стороны вузов (исследования по контрактам и др.);
  - совместное лицензирование и патентование;
  - «студенческое предпринимательство» совместно с бизнесом для формирования предпринимательских навыков (компетенций) – в частности, создание стартапов;

- сотрудничество в сфере *управления* (предоставляет возможности для улучшения регионального и институционального управления, обмена опытом для лучшего использования стратегических активов);
  - создание наблюдательных советов с участием обеих сторон (участие представителей вузов в заседаниях правления компаний и наоборот);
  - общие ресурсы (инфраструктура, оборудование, персонал);
  - отраслевая поддержка (эндаумент, спонсорство, стипендии).

В рамках вышеуказанных направлений можно выделить ряд **тенденций**, свойственных процессу сотрудничества университетов и бизнеса:

- прикрепление студента после выбора им специализации к конкретной компании-партнёру для освоения профессиональных компетенций и знакомства с производственными и бизнес-процессами организации;
- участие студентов в работе проектной группы над конкретным исследованием в организации;
- участие работодателей в приёме выпускных экзаменов и защите выпускных работ;
- создание бизнес-стартапов, эндаумент-фондов, технопарков и инновационных предприятий на базе университетов.

С теоретической точки зрения **типы сотрудничества** университетов и работодателей в Европе можно структурировать следующим образом [3, с. 119].

***Типы взаимодействия:***

- по количеству и типам организаций:
  - один вуз – одна компания;
  - один вуз – несколько компаний;
  - несколько вузов – одна компания;
  - несколько вузов – несколько компаний;
- по уровню сотрудничества:
  - стратегическое партнёрство по многим направлениям на уровне руководства университета и компании;
  - партнёрство по нескольким направлениям на уровне факультета/кафедры университета и подразделения компании;
  - спонтанное партнёрство по одному направлению на уровне преподавателей университета и персонала компании;
- по направлениям сотрудничества:

- в области образования: модернизация учебных программ, мобильность студентов, учёных и персонала, последипломное образование, образование в сфере предпринимательства;
- в области научных исследований: совместных НИОКР и/или коммерциализация НИОКР;
- в области управления;
- по географическому признаку:
  - региональное;
  - межрегиональное;
  - интернациональное (транснациональное).

Следует отметить, что на практике многопрофильные вузы чаще всего имеют достаточно большое количество партнёров из бизнеса. Более того, по каждому направлению предпочтительно иметь несколько партнёров. В случае с работодателями тенденция аналогичная. В большинстве случаев предприятия имеют несколько вузов-партнёров. Только узкоспециализированные предприятия, как правило, имеют по одному партнеру из образовательной среды. По географическому признаку превалирует региональное сотрудничество.

## ТРЕНДЫ СОТРУДНИЧЕСТВА В ЕВРОПЕ

### 1. Тройная спираль

Одним из основных трендов в области сотрудничества университетов и работодателей в Европе является тройная спираль (triple helix), предполагающая привлечение органов власти различных уровней к процессу сотрудничества университетов и работодателей. Успешное сотрудничество университетов и бизнеса, подкрепленное поддержкой власти, является одной из движущих сил построения конкурентоспособной экономики знаний на европейском континенте, что является одним из основных приоритетов стратегии и программы «Европа 2020». Цель такого сотрудничества – повышение качества образования в соответствии с требованиями рынка, а следовательно, в центре треугольника – обучающийся, он же является главным получателем выгоды от такого сотрудничества.

Таким образом, правительства европейских стран, понимая роль сотрудничества университетов и работодателей для увеличения конкурентоспособности европейской экономики знаний, проводят активную политику поддержки и налаживанию связи между всеми акторами тройной спирали.

Стратегическую и финансовую поддержку сотрудничеству оказывают не только национальные правительства стран, но и органы власти Европейского Союза.

Стратегия развития «Европа 2020» (Europe 2020) и «Программа модернизации высшего образования» (Higher Education Modernisation Agenda) направлены на формирование более тесной связи между органами власти, бизнесом и университетами в целях повышения уровня занятости, производительности и социальной сплочённости.

В рамках программы «Горизонт 2020» (Horizon 2020) и «Эразмус+» (Erasmus+) Еврокомиссия активно поддерживает исследования в области сотрудничества и финансирует проекты, направленные на создание долгосрочных международных консорциумов в составе всех акторов тройной спирали; обмен знаниями и трансфер технологий; стимулирование развития инноваций и инновационного предпринимательства.

### 2. «Альянсы знаний»

В 2008 году Европейская комиссия также запустила инициативу по созданию международного **Форума «Университеты-Бизнес»** (University-Business Forum) для сближения всех заинтересованных сторон и более тесного сотрудничества с целью изучения опыта, обмена передовой практикой, предложения рекомендаций, совместной работы над проектами и разработки учебных программ. Наряду с UB-форумом на национальном и

региональном уровнях проводятся тематические форумы (Thematic Forums) для рассмотрения ключевых проблем [23]. В рамках Форума, регулярно организуемого в Брюсселе (Бельгия), неоднократно высказывались предложения, воплощавшиеся в последствии в ряд конкретных инициатив на уровне Евросоюза и на уровне стран-членов. Одной из инициатив Форума, поддержанной на уровне Евросоюза, стала программа «ХЕИинновейт» (HEInnovate), представляющая собой онлайн-инструмент для самостоятельной оценки индивидом/группой (доступен для всех университетов) своих способностей к предпринимательству и созданная в целях оказания помощи учебным заведениям, стремящимся к инновациям, предпринимательству, изменениям и улучшениям [18].

Не менее значительным результатом проведения данного Форума стало создание на основании его рекомендаций инновационной программы «Альянсы знаний», интегрированной в систему Эразмус+ (Knowledge Alliances, Erasmus+ KA2).

**Программа «Альянсы знаний»** является одним из инструментов, созданных для поддержки системного международного сотрудничества между университетами и бизнесом. Таким образом, «Альянсы знаний» – это международные партнёрские ассоциации университетов и бизнеса, финансируемые программой Erasmus+.

Основными целями «Альянсов знаний» являются следующие [15]:

- создание новых междисциплинарных учебных планов, единых в рамках консорциума;
- разработка новых подходов к образовательному процессу и внедрение образовательных инноваций;
- обмен наилучшими практиками в сфере предпринимательства;
- создание образовательных программ по предпринимательству и инновационному предпринимательству;
- развитие инновационного предпринимательства;
- укрепление и поощрение системной культуры сотрудничества между бизнесом, образовательными учреждениями и исследовательскими центрами.

### **3. Наука и инновации**

В связи с развитием экономики знаний, в Европе одной из приоритетных моделей взаимодействия университетов и работодателей является совместная работа в сфере НИОКР (R&D).

Среди европейских стран наиболее показателен пример Германии, в которой сотрудничество вузов и работодателей в области НИОКР организуется, как правило, одним из двух вариантов. Первый предполагает аффилиацию с научным институтом. В этом случае сотрудники научного

института работают вместе с сотрудниками университета над исследовательским проектом, который был заказан (средняя продолжительность от 3 до 12 месяцев). Результаты работы над проектом распространяются, как правило, в рамках отраслевых конференций. Большую часть организационных вопросов и издержек берёт на себя университет (до 70% бюджета) [1, с. 26]. Второй вариант предполагает сотрудничество в рамках гранта ЕС (средняя продолжительность до 3 лет), который подразумевает наличие консорциума из нескольких стран ЕС и промышленных партнёров для внедрения результатов работы над проектом. Промышленный партнёр – это, как правило, одна крупная европейская компания или несколько средних. Все партнёры имеют равный доступ к результатам работы, которые чаще всего направлены на решение конкретной бизнес-проблемы промышленного партнёра [1, с. 28].

Хорошим примером сотрудничества университетов и работодателей в сфере научных исследований является финская платформа «Демола» (Demola), созданная на региональном уровне с привлечением нескольких локальных университетов. Она предназначена для студентов и предоставляет возможности более простого взаимодействия с местными малыми и средними предприятиями, государственным сектором и крупными международными корпорациями. Процесс организован следующим образом: компании размещают на интернет-сайте заявку на разработку или улучшение товаров/услуг. Университеты, зарегистрированные на платформе, организуют студенческие команды для решения конкретных задач компаний. Студенты предлагают инновационные идеи для решения задач бизнеса. Основываясь на концепции продукта/услуги, предлагаемых бизнесом, междисциплинарные студенческие команды разрабатывают демо-версии товаров/услуг.

В Швеции в университетах активно проводятся научные исследования по заказу компаний и их коммерциализация. Государство целенаправленно поддерживает этот процесс, в том числе посредством финансирования, привлечения инвестиций и заказов крупных частных компаний. Благодаря такому подходу, шведские университеты становятся ядром крупнейших технопарков, таких как Ideon Science Park («Силиконовая долина» Швеции) и Kista Science City (крупнейший в Европе и третий в мире кластер в области информационных и коммуникационных технологий) [5, с. 924].

#### **4. Развитие инноваций, предпринимательства и инновационного предпринимательства**

В 2017 году Европейская комиссия приняла обновлённую программу по высшему образованию, одним из приоритетов которой было названо



укрепление сотрудничества высших учебных заведений и бизнеса, развитие науки, инноваций и инновационного предпринимательства. Обучение инновационному предпринимательству и предпринимательским компетенциям стало неотъемлемым требованием европейского образовательного процесса.

Активную работу в данной сфере проводит **Европейский институт инноваций и технологий** (European Institute of Innovation and Technology, EIT), деятельность которого направлена на сотрудничество между высшими учебными заведениями, исследовательскими центрами и бизнесом. Его миссия состоит в том, чтобы создать культуру инноваций, способствовать развитию предпринимательского мышления.

Одной из проблем, работой над которой занимается Институт, является проблема отсутствия инноваций и предпринимательской культуры в исследованиях и высшем образовании. Поэтому в рамках Института были созданы Сообщества знаний и инноваций (Knowledge and Innovation Communities, KIC) – партнёрства, нацеленные на интеграцию бизнеса, исследовательских центров и университетов. В настоящее время действует 6 Сообществ знаний и инноваций в различных областях [16]:

- климат (EIT Climate-KIC) – меры по смягчению последствий изменения климата и адаптации к ним;
- цифровизация (EIT Digital) – информационно-коммуникационные технологии;
- питание (EIT Food) – Европа как центр глобальной революции в области инноваций в производстве продуктов питания;
- здоровье (EIT Health) – вопросы здорового образа жизни и активного старения;
- инновации&энергия (EIT InnoEnergy) – устойчивая энергетика;
- сырьё (EIT Raw Materials) – устойчивая разведка, добыча, переработка природных ресурсов.

Деятельность Сообществ знаний и инноваций включает в себя создание учебных программ и тренингов по инновационному предпринимательству; содействие ускоренному продвижению инноваций на рынок; реализацию инновационных проектов, создание бизнес-инкубаторов и акселераторов. Сообщества имеют собственные инновационные образовательные программы, предназначенные для студентов, предпринимателей, бизнес-новаторов и фокусирующиеся на формировании предпринимательских навыков, знаний и инновационного мышления.

Таким образом, Европейский институт инноваций и технологий является уникальной европейской инициативой, формирующей новое поколение предпринимателей и новаторов в Европе.

## 5. Дуальное образование

В области дуального образования одним из лидеров является Германия. Дуальное образование предполагает принцип получения образования посредством освоения теоретической базы и практической работы на предприятии в примерном соотношении 50:50 [6, с. 113]. В Германии существует два вида дуального образования: в первом – студент проходит теоретическую и практическую часть обучения и получает степень бакалавра; во втором – студент имеет возможность сдать экзамен при торгово-промышленной или ремесленной палате и дополнительно приобрести профессию [8]. Студенты имеют возможность освоить не только теоретическую базу, но и практические навыки работы с получением реальной зарплаты и перспективой дальнейшего трудоустройства, избегая траты времени и сил на поиск работы. Для работодателей преимуществом является возможность получения готовых специалистов «под заказ». В масштабах региона и страны такая система позволяет снизить уровень молодежной безработицы. Первоначально принцип дуального образования использовался в среднем профессиональном образовании. В настоящее время он используется в некоторых прикладных бакалаврских программах. Однако лишь некоторые программы можно осваивать дуально. Как правило, это программы в наиболее востребованных индустрией областях, в частности, в сфере инженерии, бизнес-администрирования, информатики, здравоохранения. Кроме того, из-за популярности дуального образования в Германии не так просто получить место, особенно в крупных компаниях, а заявку необходимо подавать ещё за год до окончания школы (например, в компании Adidas в 2016 году на 1 дуальное место претендовали 113 соискателей) [8]. Другим недостатком в некоторой мере является высокая нагрузка, так как студентам, обучающимся по дуальной системе, необходимо и учиться, и работать одновременно, а вместо стандартных больших летних каникул у них есть только отпуск. Тем не менее, дуальное образование открывает большие перспективы и возможности, и более 70% «дуальных» студентов остаются работать в компании, в которой они прошли дуальное обучение [8]. Таким образом, данный вид обучения решает вопрос молодежной занятости и освоения предпринимательских компетенций, предлагая отличное развитие карьеры для студентов. Он демонстрирует хороший уровень сотрудничества университетов и работодателей. Помимо Германии, дуальное образование активно практикуется в Австрии, Дании, Нидерландах, Финляндии.

## 6. Непрерывное образование

Говоря о европейских достижениях в области непрерывного образования, следует обратить внимание на европейскую платформу непрерывного

образования (LLL Platform). Она была создана в 2005 году и представляет собой зонтичную организацию, членами которой на сегодняшний день являются 43 европейские ассоциации, занимающиеся различными направлениями формального и неформального образования. В совокупности в эти ассоциации входят порядка 50 000 образовательных учреждений [17].

Отсутствие ведомственной или национальной принадлежности помогает платформе рассматривать образование как единую систему и решать проблемы в комплексе, выступая от имени европейского образования в целом.

Платформа направлена на представление интересов граждан в отношении обучения на протяжении всей жизни. Идея заключается в том, что все должны иметь равный доступ к качественному образованию. Кроме того, платформа стремится укрепить диалог между организациями гражданского общества и органами государственной власти в целях модернизации европейских образовательных систем, а также для поддержки инноваций в государственном секторе.

Среди европейских стран можно выделить опыт Австрии в области реализации программ непрерывного образования. Австрийский Университет Кремса-на-Дунае является одним из самых передовых вузов не только страны, но Европы в целом в области непрерывного образования. Более 9000 студентов из 97 стран, обучающихся в этом университете и уже работающих на протяжении длительного периода времени в определённой отрасли, имеют возможность дальнейшего обучения, карьерного развития и профессиональной подготовки [13].

**В России наиболее актуальными и обсуждаемыми являются вопросы корреляции между образовательными и профессиональными стандартами, разработки образовательных программ и программ непрерывного образования с участием бизнеса.**

Аспект гармонизации профессиональных и образовательных стандартов стал наиболее актуальным в свете вступивших в силу в 2016 году поправок в Трудовой кодекс РФ, регулирующих применение профстандартов.

Теоретически гармонизация предполагает следующие возможности [2, с. 188]:

- образовательный стандарт является результатом работы над профессиональным стандартом;
- образовательный и профессиональный стандарты меняются и разрабатываются одновременно в связи с изменением рынка труда и технологий;
- образовательный стандарт является базой для работы над профессиональным.

В России заявляется, что применяется первый вариант. Однако профессиональные стандарты, на основании которых разрабатываются образовательные программы, зачастую создаются формально и с излишним участием образовательных учреждений. Кроме того, они часто запаздывают по времени. Если же принимать во внимание длительность всего процесса по созданию новых образовательных программ очередного поколения, то часто приходится запускать процесс заново, так как программа успевает устареть, а бизнес предъявляет новые требования к качеству выпускников. Кроме того, в России сфера образования является более регламентированной со стороны Министерства образования и науки, и любые изменения в образовательных программах происходят по его инициативе. Исключением являются лишь несколько университетов, которые могут инициировать эти изменения.

Европейский опыт по гармонизации стандартов в различных странах отличается. В Германии, например, стандартами занимается государство. Существует единые национальные рамки квалификаций DQR (соотносящиеся с европейскими – EQF), которые состоят, как и европейские, из 8 квалификационных уровней и представляют собой навигационный механизм в системе образования и профессиональной подготовки. В Великобритании (как в Финляндии и некоторых других европейских странах), наоборот, инициативной стороной для стандартизации является бизнес. Это сложилось исторически – когда на некоторых этапах в стране наблюдалось несоответствие компетенций выпускников требованиям бизнеса, существовал единственный выход – мобилизовать бизнес для выдвигания необходимых требований. В Великобритании также существуют рамки квалификаций, они являются шестиуровневыми. Среди других элементов системы гармонизации образовательных программ и профессиональных стандартов выделяются: Отраслевые квалификационные советы (Sector Skills Councils), формирующие критерии и оценивающие компетенции, необходимые для работы в определенной отрасли; программы профессионального образования и подготовки; Совет по национальным профессиональным стандартам (The National occupational standards board) [20].

Таким образом, в различных странах существует разный подход к решению вопроса о гармонизации профессиональных и образовательных стандартов. Общим для всех является то, что в соответствии с требованиями Болонской системы профессиональные стандарты прописаны в рамках квалификаций. Они разрабатываются торгово-промышленными палатами и другими ассоциациями. И если в европейских странах образовательные стандарты разрабатываются с участием бизнеса на основании профессиональных стандартов, то вопрос о необходимости дополнительной гармонизации не встает. Оценка выпускников на соответствие профстандартам требуется только по узкому перечню специальностей, связан-

ных с безопасностью и здоровьем человека (например, в Финляндии – медицинские сёстры).

В заключение, обращаясь к России, следует отметить, что в правительстве и в регионах не всегда складывается чёткое понимание значимости сотрудничества бизнеса и университетов для экономики знаний, развития инноваций и инновационного предпринимательства. Поэтому не проводятся системные исследования в области сотрудничества ни на уровне регионов, ни на уровне страны. Инициатива исходит либо от вузов, либо от бизнеса.

Стоит также обратить внимание на вызовы в области сотрудничества университетов и работодателей, с которыми сталкивается Россия:

- тройная спираль работает только точечно, стратегия развития и поддержки сотрудничества отсутствует;
- недостаточное внимание уделяется развитию предпринимательских компетенций и инновационного предпринимательства;
- наблюдается слабое сотрудничество в области научных исследований;
- наблюдается слабое участие бизнеса в модернизации и создании образовательных программ, программ непрерывного образования;
- в системе непрерывного образования вместо сотрудничества происходит конкуренция;
- существует проблема гармонизации профессиональных и образовательных стандартов.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённый анализ опыта сотрудничества университетов и бизнеса европейских стран продемонстрировал, что у каждого участника этого процесса имеются свои интересы, мотивация и возможности. При этом для каждой стороны открываются различные преимущества от сотрудничества.

### *Для студентов:*

- возможность будущего трудоустройства;
- возможность пройти качественную практику, участвовать в реальных проектах, получить материалы для написания исследовательских работ;
- развитие профессиональных компетенций и практических навыков работы;
- формирование понимания требований рынка труда и необходимых компетенций.

### *Для университетов:*

- повышение статуса и имиджа от взаимодействия с бизнес-партнёрами;
- повышение уровня качества образования, в том числе за счёт привлечения к образовательному процессу работодателей;
- возможность сделать учебный процесс практико-ориентированным и модернизировать учебные программы в соответствии с профессиональными стандартами и требованиями бизнеса;
- рост востребованности ВУЗа наряду с востребованностью выпускников;
- возможность получения запроса и финансирования от бизнес-партнёра на подготовку кадров, что особенно актуально для программ магистратуры, МВА и дополнительного образования;
- перспектива получения от бизнес-партнёра заказов и финансирования на научно-исследовательскую работу, а также проведения совместных исследований;
- доступ к материально-технической базе и корпоративным обучающим мероприятиям бизнес-партнёра;
- формирование на базе университета диверсифицированной научно-дискуссионной площадки с участием представителей бизнес-сообщества;
- формирование лояльности к бренду университета.

*Для бизнеса:*

- повышение эффективности за счёт мониторинга и привлечения к работе перспективных выпускников, представляющих собой высококвалифицированные кадры;
- повышение квалификации персонала за счёт участия в программах непрерывного образования и переподготовки, организуемых совместно с ВУЗами;
- доступ к научно-исследовательской базе вуза и научным исследованиям;
- возможность получить инновационные идеи от студентов или преподавателей за счёт приглашения к участию в конкурсах и апробировать эти идеи;
- формирование лояльности к бренду.

*Для органов власти:*

- развитие региона (производственного сектора, сферы услуг);
- увеличение налогов вследствие более эффективной работы бизнеса;
- сокращение уровня безработицы, в том числе молодёжной;
- увеличение размера регионального ВВП;
- улучшение социальной среды в регионе.

Таким образом, ключевой ценностью сотрудничества университетов и работодателей становится достижение синергетического эффекта, получаемого всеми участниками процесса. Совместная работа с учётом возможностей и потенциала друг друга позволяет не только сокращать издержки каждого стейкхолдера, но и получать новые положительные результаты.

Современные достижения в области информатизации и открывающиеся перспективы перехода на новый технологический уклад, в основе которых лежат цифровизация и автоматизация производства, приводят также к пересмотру моделей взаимодействия вузов и работодателей. Можно предположить, что в ближайшее время состоится переход к «экономике талантов», появятся новые методы обучения, организации трудовой деятельности, возникнет потребность в формировании новых компетенций у выпускников. Таким образом, взаимодействие университетов и работодателей будет развиваться и модифицироваться в зависимости от потребности рынка труда и всех стейкхолдеров.

## РЕКОМЕНДАЦИИ

Исходя из проведенных исследований состояния сотрудничества университетов и работодателей в Европе и затронутых проблем в этой области можно предложить следующие рекомендации для российских вузов, бизнеса, региональных и национальных органов власти. Данные рекомендации призваны способствовать продолжению конструктивного диалога между тремя главными стейкхолдерами, а также поиску конкретных решений.

### *Университетам:*

- поддерживать бизнес, предоставляя площадку для профессионального роста и непрерывного образования персонала;
- привлекать бизнес к коммерциализации своих научных разработок;
- привлекать работодателей к участию в учебном процессе и научных мероприятиях;
- проводить «ярмарки вакансий» с компаниями-партнёрами и инновационные недели;
- взаимодействовать с выпускниками посредством создания «корпоративных клубов», привлекать выпускников к участию в учебном процессе;
- предлагать студентам написание курсовых, дипломных и иного вида работ в области решения конкретных проблем той или иной компании;
- способствовать развитию предпринимательского обучения и внедрению практико-ориентированных программ обучения;
- использовать европейские достижения и инструменты в различных областях сотрудничества (например, “EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework” – руководство по предпринимательству и предпринимательскому обучению);
- постепенно внедрять новые информационные технологии для поддержки сотрудничества: облачные технологии, платформы для проектного обучения, онлайн-обучение по основным программам и программам непрерывного образования.

### *Бизнесу:*

- участвовать в разработке учебных программ и профессиональных стандартов, отвечающих актуальным требованиям рынка труда;
- участвовать в учебном процессе: проводить гостевые лекции и тренинги, участвовать в качестве научных руководителей в качестве научных руководителей у студентов, готовящих курсовые, дипломы



ные и иные работы по тематике, связанной с направлением деятельности данной компании;

- проводить качественную работу с практикантами, помогать им развивать профессиональные навыки и компетенции;
- поддерживать создание кластерных исследовательских лабораторий.

***Органам власти:***

- провести исследование о нынешнем состоянии и уровне сотрудничества университетов и работодателей в Санкт-Петербурге и других регионах России для принятия обоснованных решений по стимулированию сотрудничества;
- определить стратегические приоритеты сотрудничества университетов и работодателей;
- провести исследование текущего состояния системы высшего образования в разрезе компетенций выпускников и их соответствия требованиям рынка труда;
- сформировать программы поддержки сотрудничества университетов и работодателей в различных сферах, в том числе в сфере подготовки кадров, науки и инноваций;
- привлекать работодателей и преподавателей вузов к разработке профессиональных стандартов;
- сформировать эффективную систему непрерывного образования на региональном уровне и реестр программ непрерывного образования;
- содействовать развитию студенческого предпринимательства и поддерживать инновации, являющиеся результатом взаимодействия университетов и бизнеса (например, инноваций, появившихся на базе созданных в вузах технопарков);
- поощрять внедрение ранней профориентации в школах для старшеклассников (ознакомительные выезды на предприятия, интерактивные игры и прочее);
- проводить конкурсы на выявление наиболее эффективной модели сотрудничества «университет-работодатель» с денежными или иными призами.

## ИСТОЧНИКИ

1. Галкин М. Фраунгофер и Планк за рулем беспилотного автомобиля или как организовано R&D-взаимодействие университетов и бизнеса в Германии // Сотрудничество университетов и работодателей с целью обеспечения качества и актуальности образования: сборник научных статей. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2018. – 191 с.
2. Трифонова Н.В., Варданян И.С., Мельникова А.А. Сравнительный анализ опыта гармонизации профессиональных стандартов и инновационных образовательных решений // Сотрудничество университетов и работодателей с целью обеспечения качества и актуальности образования: сборник научных статей. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2018. – 191 с.
3. Викторова Е.В. Анализ моделей сотрудничества университетов и бизнеса в Европе // Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона. – 2017. – № 1. – С. 119–121.
4. Викторова Е.В., Горулёв Д.А. Европейский опыт взаимодействия ВУЗов и работодателей в условиях экономики знаний // Инновации. – 2018. – № 7 (237). – С. 91–101.
5. Моисеенко Н.А., Юнусов А.Р., Юнусова М.Р. Анализ взаимодействия вузов и работодателей в Европе // Аллея науки. – 2017. – № 16. – С. 921–925.
6. Тидеманн Б. Дуальная система – немецкая форма профессионального образования // Образование и наука. – 2011. – № 6 (85). – С. 112–123.
7. Вила Л. Модели сотрудничества университетов и работодателей: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://unecop.ru/info/kruglyustol-dialog-universitetov-i-rabotodateley-1> (дата обращения: 14.06.2018).
8. Куделя Н. Дуальное образование в Германии: плюсы и минусы: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.partnerinform.de/partner/detail/2017/9/269/8706/dualnoe-obrazovanie-v-germanii-pljusy-i-minusy> (дата обращения: 28.07.2018).
9. Государственная программа «Экономическое развитие и инновационная экономика»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gov.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm> (дата обращения: 08.06.2018).
10. Государственная программа «Экономическое развитие и экономика знаний в Санкт-Петербурге»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gov.spb.ru/law?d&nd=822403603&nh=3> (дата обращения: 08.06.2018).
11. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года: [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

- <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70006124/> (дата обращения: 08.06.2018).
12. Стратегия экономического и социального развития Санкт-Петербурга на период до 2030 года: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://spbstrategy2030.ru/?page\\_id=102](http://spbstrategy2030.ru/?page_id=102) (дата обращения: 08.06.2018).
  13. Danube University Krems: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studyinaustria.at/en/study/institutions/universities/danube-university-krems/> (дата обращения: 28.07.2018).
  14. Europe 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf> (дата обращения: 08.06.2018).
  15. Knowledge Alliances: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/knowledge-alliances\\_en](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/knowledge-alliances_en) (дата обращения: 12.06.2018).
  16. Knowledge and Innovation Communities: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://eit.europa.eu/activities/innovation-communities> (дата обращения: 23.05.2018).
  17. LLL Platform: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lllplatform.eu/who-we-are/about-us/> (дата обращения: 12.06.2018).
  18. Making cooperation a core business: The role of university-industry partnerships in regional innovation: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2014-2019/navracsics/announcements/making-cooperation-core-business-role-university-industry-partnerships-regional-innovation\\_en](https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2014-2019/navracsics/announcements/making-cooperation-core-business-role-university-industry-partnerships-regional-innovation_en) (дата обращения: 20.07.2018).
  19. Measuring the impact of university-business cooperation. Case Studies: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/library/study/2014/university-business\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/study/2014/university-business_en.pdf) (дата обращения: 21.06.2018).
  20. Sector Skills Councils: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/sector-skills-councils> (дата обращения: 27.07.2018).
  21. The State of European University Business Cooperation: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/tools/docs/uni-business-cooperation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/tools/docs/uni-business-cooperation_en.pdf) (дата обращения: 21.06.2018).
  22. The state of university-business cooperation in Europe. Final report: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://publications.europa>.

- eu/en/publication-detail/-/publication/1b03ee59-67a4-11e8-ab9c-01aa75ed71a1/language-en (дата обращения: 21.06.2018).
23. University Business Cooperation: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://ec.europa.eu/education/tools/university-business\\_en](http://ec.europa.eu/education/tools/university-business_en) (дата обращения: 19.07.2018).
24. 30 good practice case studies in university-business cooperation: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ub-cooperation.eu/pdf/casestudyreport.pdf> (дата обращения: 21.06.2018).

Научное издание

Викторова Елена Владимировна  
Горулёв Денис Алексеевич  
Зайнуллина Алёна Борисовна

**СОТРУДНИЧЕСТВО УНИВЕРСИТЕТОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ  
С ЦЕЛЬЮ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА  
И АКТУАЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ**

Резюме исследования

Подписано в печать 30.08.18. Формат 60×84 1/16.  
Усл. печ. л. 1,75. Тираж 50 экз. Заказ 1117.

Издательство СПбГЭУ. 191023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д. 21.

Отпечатано на полиграфической базе СПбГЭУ



Проект №575351-EPP-1-2016-1-RU-EPPJMO-PROJECT  
«Сотрудничество университетов и работодателей  
с целью обеспечения качества и актуальности образования»