

УДК 331.108
Получено: 25.12.2024

JEL J24, M52
Статья доработана после рецензирования: 03.02.2025

DOI: <https://doi.org/10.26425/2309-3633-2025-13-1-51-62>
Принято: 11.02.2025

Взаимосвязь бизнеса и высшего образования для подготовки продуктивных человеческих ресурсов

Рязанова Галина Николаевна^{1,2}

Канд. экон. наук, доц. каф. институциональной экономики¹, доц. каф. экономической теории²

ORCID: 0000-0001-9742-3437, e-mail: ryazanovagn63@gmail.com

¹Государственный университет управления, 109542, Рязанский пр-т, 99, г. Москва, Россия

²Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, 125167, Ленинградский пр-т, 49/2, г. Москва, Россия

Аннотация

Современная экономическая среда характеризуется изменчивостью, связанной с динамичной сменой потребительских предпочтений, развитием цифровых технологий и глобализацией цепочек поставок, а также демографическими сдвигами. Эти вызовы накладывают отпечаток на рынок человеческих ресурсов, который подвержен волатильности, с чем сталкиваются выпускники вузов и другие соискатели. Потребности компаний меняются под воздействием внешних угроз, и работодатель выдвигает все новые требования к работникам организации. В связи с этим миссия современной высшей школы расширяется, что требует вовлечения практиков в образовательный процесс. Цель настоящего исследования — определить наиболее важные аспекты взаимосвязи образовательных организаций с бизнесом, что вызывает необходимость решения следующих задач: определение особенностей состояния современного рынка человеческих ресурсов, выявление наиболее значимых качеств соискателя на рынке труда, определение методов формирования конкурентоспособных компетенций во взаимосвязи бизнеса и университетов. Для достижения цели в работе применялись дедуктивный метод, методы моделирования и системного анализа. Сделан вывод о необходимости совместных усилий организаций и высшей школы в подготовке продуктивных человеческих ресурсов для обеспечения экономического роста страны. Результаты исследования могут быть использованы в формировании стратегии взаимодействия работодателя и высшего образования, а также при создании и корректировке учебных планов образовательных программ.

Ключевые слова: трансформация социально-экономического пространства, рынок труда, соискатель, работодатель, взаимодействие бизнеса и образования, человеческий капитал, профессиональные навыки, конкурентоспособность, адаптивность

Для цитирования: Рязанова Г.Н. Название//Управление. 2025. Т. 13. № 1. С. 51–62. DOI: 10.26425/2309-3633-2025-13-1-51-62



Received: 25.12.2024

Revised: 03.02.2025

Accepted: 11.02.2025

Interrelationship of business and higher education for productive human resources training

Galina N. Ryazanova^{1,2}

Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof. at the Institutional Economics Department¹, Assoc. Prof. at the Economic Theory Department²

ORCID: 0000-0001-9742-3437, e-mail: ryazanovagn63@gmail.com

¹State University of Management, 99, Ryazansky prospekt, Moscow 109542, Russia

²Financial University Under the Government of the Russian Federation, 49/2, Leningradsky prospekt, Moscow 125167, Russia

Abstract

Today's economic environment is characterized by volatility due to dynamic shifts in consumer preferences, digital technology and supply chain globalization, and demographic shifts. These challenges impose a volatile human resources market, which is what graduates and other job seekers face. Companies' needs are changing under the influence of external threats, and employer puts forward all new requirements to their employees. In this regard, modern higher education mission is expanding, which requires practitioners' involvement in the educational process. The purpose of the study is to determine the most important aspects of interrelationship of educational organizations and business. It causes the need to solve the following tasks: determining the peculiarities of the modern human resources market state, identifying the most significant qualities of an applicant in the labor market, determining the methods of forming competitive competencies in interrelationship of business and universities. To achieve the goal, the deductive and modeling methods and system analysis were used in the research. It has been concluded that it is necessary to joint efforts of organizations and higher education when training productive human resources to ensure economic growth of the country. The study results can be used when forming a strategy of interaction between employers and higher education, as well as creating and adjusting curricula of educational programs.

Keywords: social and economic space transformation, labor market, job seeker, employer, interaction between business and education, human capital, professional skills, competitiveness, adaptability

For citation: Ryazanova G.N. (2025). Interrelationship of business and higher education for productive human resources training. *Upravlenie / Management (Russia)*, 13 (1), pp. 51–62. DOI: 10.26425/2309-3633-2025-13-1-51-62



Введение / Introduction

Темп изменений ускоряется с каждым десятилетием развития человеческой цивилизации, и в последние годы ощущается все острее. Трансформация компонентов социально-экономической экосистемы накладывает отпечаток на тренды развития всей системы и ее подсистем [Sazanova, 2021]. Смена потребительских предпочтений формирует необходимость микроэкономических агентов активнее и быстрее внедрять инновации, осуществлять создание и внедрение новых востребованных продуктов [Gasanov, Zubarev, Krasota, 2020]. Необходимость роста эффективности производственных и дистрибьюторских систем требует поиска новых методов снижения затрат и оптимизации использования факторов производства [Litvinenko, 2020].

Рынки товаров и услуг, финансовые рынки находятся во взаимосвязи с рынком труда, объединяясь в сложную изменчивую систему, где последствия изменений одного элемента провоцируют отражение в другом. Рынок человеческих ресурсов как производный от рынка благ остро реагирует на макроэкономические сдвиги — в период положительной деловой конъюнктуры работодатели привлекают больше работников, что значит, что их стоимость на рынке повышается ввиду необходимости удержать наиболее продуктивных сотрудников [Monteiro et al, 2020]. В периоды нисходящей волны экономического цикла фирмы стремятся сократить расходы, в том числе на содержание сотрудников, увеличивая число безработных граждан.

Существенная роль в трендах на рынке труда принадлежит ситуации на финансовом рынке, который является финансистом микроэкономических агентов. В условиях дешевых денег (низкой ставки рефинансирования и низкой нормы резервирования) бизнес расширяет производство и количество рабочих мест, и наоборот — при жесткой денежно-кредитной политике найм новых сотрудников не осуществляется [Prijadi et al, 2020].

Для повышения конкурентоспособности организации должны принимать во внимание экономические условия и прогнозы, поэтому работодатели изменяют требования к соискателям согласно требованиям внешней среды. Например, активное внедрение цифровых технологий во всех сферах жизни вынуждает компании предъявлять более жесткие требования к цифровым навыкам работников [Li, 2022]. В таких условиях роль высшей школы несколько меняется. Ключевой целью университетов и институтов становится формирование гибких, многосторонних личностей, способных быстро обучаться, приобретать новые навыки и легко осваивать новые виды деятельности [Russell, Smorodinskaya, 2018].

Эту задачу нужно решать сообща с представителями науки и бизнес-сообщества.

Целью настоящего исследования является выявление методов эффективного взаимодействия высшей школы и организаций в части подготовки конкурентоспособной рабочей силы для экономики страны. В рамках исследования решены задачи по определению особенностей современной среды, отражению трансформаций экономического ландшафта на рынке человеческих ресурсов, выявлению факторов продуктивности персонала, методов формирования наиболее востребованных качеств выпускника в кооперации университетов и работодателей.

Методологической основой работы являются эмпирическое исследование представителей бизнеса, анализ и сопоставление полученных результатов с данными официальной статистики рынка труда, моделирование на базе системного подхода.

Структура настоящего исследования представлена введением, основной частью (три раздела), заключением и списком литературы.

Основные особенности и вызовы современного рынка человеческих ресурсов / Main features and challenges of the modern labor market

Технологические инновации, глобализация и демографические изменения накладывают глубокий отпечаток на рынок человеческих ресурсов. Сжатие жизненного цикла товаров, быстрая смена номенклатурной линейки требуют от производителей значительной гибкости и скорости внедрения изменений, поэтому требуются работники с широким спектром навыков, способные быстро встраиваться в новые виды деятельности и выходить на высокую производительность труда [Шарипов, Дьяконова, Сюй, 2022; Brown, Souto-Otero, 2020].

Структурная трансформация экономики, переход на новые удаленные виды деятельности с использованием цифровых технологий снимают проблему локализации человеческих ресурсов и усиливают конкуренцию между соискателями, особенно в работах, осуществляемых в онлайн-режиме. Отношения «работник и работодатель» становятся все более открытыми и прозрачными, в достойных компаниях руководство заботится о постоянном повышении уровня квалификации персонала, инвестирует в обучение сотрудников, проводит мониторинг их профессионального роста [Hatch, Dyer, 2004].

Эти тенденции оказывают влияние на показатели занятости и безработицы. Так, по данным Международной организации труда после восстановления

планеты от пандемии COVID-19 уровень безработицы в мире стал снижаться: в 2022 г. он был около 5,2 %, в 2023 г. — около 5 %, в 2024 г. — около 4,8–4,9 %.

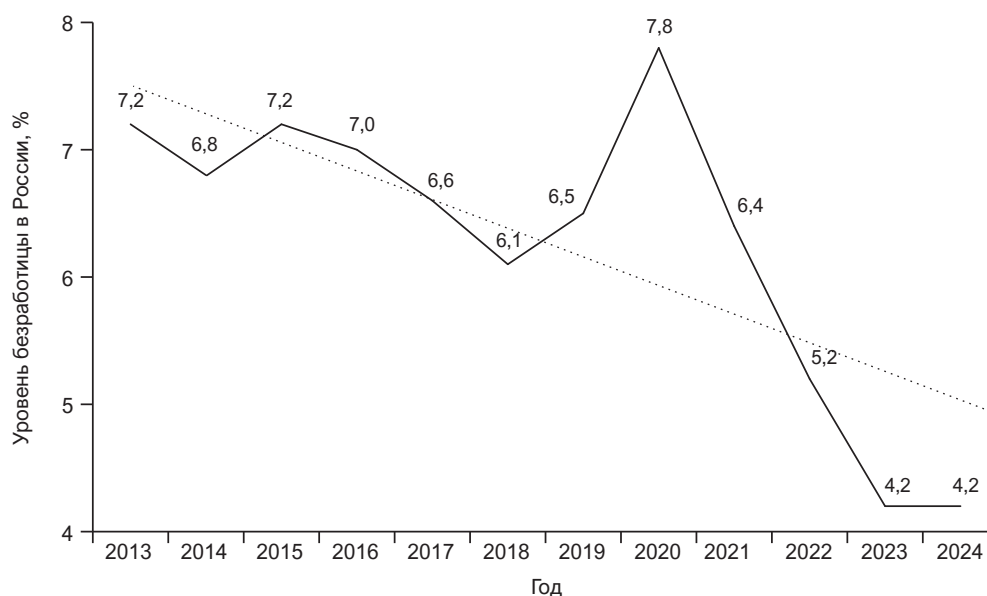
Если говорить о Российской Федерации (далее — РФ, Россия), зависимость занятости напрямую связана с геополитическими аспектами, и в последние годы имеет тенденцию к снижению. По данным Федеральной службы государственной статистики, после «пандемических» 7,8 % безработица падала в 2021–2023 гг. до 6,4 %, 5,2 % и 4,2 % соответственно. В 2024 г. безработица (по отношению безработных к рабочей силе) осталась на том же уровне (рис. 1).

Налицо присутствие рынка «продавца» рабочей силы, когда определенные кадры в дефиците на рынке труда. Однако проблема равновесия на рынке человеческих ресурсов связана и с потребностями другого экономического агента — организаций. Важным индикатором состояния рынка труда является спрос на рабочую силу — именно потребности работодателя диктуют направленность специалистов в тот или иной сегмент рынка, поиск возможностей для приобретения конкретных навыков и квалификации. Автоматизация производственных процессов и сферы услуг снижает потребность в низкоквалифицированных работниках, но усиливает требования к цифровым навыкам соискателя, изменяет значимость его личных качеств, «мягких» навыков [Van Laar et al, 2020]. Рынок

человеческих ресурсов вынуждает самих индивидуумов постоянно обучаться, развивать не только профессиональные, но и личностные качества, стремиться к большей интеграции в социум, большому общению с людьми, которые могут поделиться своими знаниями и дать добрый совет.

Динамичные трансформации на рынке товаров и услуг стимулируют динамику рынка труда, который меняется под потребности работодателя, связанного в свою очередь с потребностями целевого клиента. Современный рынок труда неоднозначен: с одной стороны, наблюдается «нехватка рабочих рук», а с другой — требования к «рабочим рукам» и в большей степени к «головам» растут с невероятной скоростью. Рынок человеческих ресурсов отличается динамичностью, что открывает новые возможности для соискателя — они могут найти подходящий тип занятости и успешно совмещать работу и личную жизнь. В то же время возникают новые вызовы, такие как обострение конкуренции и необходимость постоянно развиваться и адаптироваться к изменчивым условиям. В этой ситуации ответственность за будущее выпускников частично ложится на вузы, которым необходимо приспосабливаться к новой институциональной среде и частично пересматривать подходы к образовательным программам и образовательному процессу.

¹ Федеральная служба государственной статистики. Рабочая сила, занятость и безработица в России. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.htm (дата обращения: 23.12.2024).



Составлено автором по материалам источника¹ / Compiled by the author on the materials of the source¹

Рис. 1. Динамика безработицы в России в 2013–2024 гг.
Fig. 1. Unemployment dynamics in Russia in 2013–2024

Ключевые факторы продуктивности человеческих ресурсов / Key factors of human resource productivity

Для выживания в сложной бизнес-среде и успешного развития бизнеса предприниматели нуждаются в эффективном человеческом капитале, обеспечивающем высокую продуктивность и отдачу от человеческого ресурса [Alekseeva et al, 2021]. Для этого работодатели приглашают профессионалов, замотивированных в получении высокого производственного результата. Чтобы сотрудник мог раскрыть свой потенциал, руководители организации создают удобное рабочее пространство и комфортную среду, формируют систему монетизированного и немонетизированного поощрения, например, возможность работникам восстанавливать свое здоровье, корпоративные мероприятия и др. Однако, если у человека отсутствуют самомотивация и стремление повышать свою продуктивность, все усилия могут быть напрасны.

Возникает вопрос — какие особенности личности позволяют достичь требуемых результатов и дают возможность продвигаться по карьерной лестнице. Опросы работодателей показали, что шансы на успешную карьеру повышаются при наличии следующих качеств:

- высокая степень коммуникабельности, позитивный настрой, умение управлять конфликтами, выстраивать отношения с коллегами, руководством, клиентами и другими стейкхолдерами, устанавливать и поддерживать добрые отношения с новыми людьми;
- навык работы с изменениями, стрессоустойчивость и адаптация к новым реалиям, условиям работы, технологиям;
- способность зажечь, вдохновить, заразить других людей своими идеями и довести их до финиша;
- наличие командного духа и умения работать сообща с коллегами в достижении совместных целей;
- надежность личности, ее лояльность компании и ответственность за результат;
- высокий уровень профессионализма в своем сегменте, экономические, технические, специальные знания, полученные в вузе и не только;
- нелинейное мышление, нестандартный подход к решению задач;
- высокая личностная мотивация.

Обратимся к статистике официальных запросов работодателей. Если рассматривать вакансии, размещенные в 2024 г., то среди более чем 400 тыс. из них наиболее часто встречается требование к работе в режиме многозадачности, следующий критерий — коммуникабельность, третий в списке навыков — стрессоустойчивость. Опросы пользователей плат-

формы «Работа.ру» (более чем 3,6 тыс. респондентов) показали, что, по мнению работодателей, самым важным качеством соискателя является навык планирования и управления ресурсами (в том числе временем), на втором месте стоит креативность, на третьем — цифровые навыки.

Работодатели желают нанять уникальных сотрудников, которые могут стать «многостаночниками». В связи с этим нужно совмещение узкоспециализированных навыков и качеств, позволяющих быть профессионалами широкого профиля.

1. Необходимы специальные знания и умения работать с технологиями и инструментарием, которые относятся к конкретной отрасли, в которой организация производит блага. Создать качественные продукты можно лишь со знанием специфики производства. Если товары компании обладают стабильным качеством, организация будет конкурентоспособна на рынке, сбой в качестве продуктов накладывает высокие репутационные риски. Если соискатель обладает современными отраслевыми знаниями на острие науки и практики, он может предложить инновационные решения, снизить риск ошибочных действий, быстро адаптироваться к смене экономического ландшафта и сделать компанию более устойчивой в части противостояния нестандартным ситуациям и институциональным вызовам. Такой сотрудник будет общаться на одном языке с коллегами на предприятии, легко вольется в команду и не потребует больших инвестиций в обучение. В случае B2B-сегмента бизнеса квалификация в отраслевых аспектах должна быть неоспоримой, так как только сотрудник с глубоким экспертным мнением вызывает доверие клиента, то есть в случае, если он лучше понимает процесс создания продукта, занимается производственными бизнес-процессами.

2. Нужны высокие коммуникативные навыки, умение слушать собеседника, осуществлять эффективный диалог. Это мастерство позволяет выстроить отношения и с руководителем, и с коллегами «по цеху», и с клиентами, лучше понять их требования и потребности, уточнить их в случае необходимости и адаптировать свои способности к ожиданиям стейкхолдеров, повышая свою ценность для компании. Эти качества позволяют легко обучаться, находить наставников и помощников для непрерывного профессионального развития.

3. Навык сотрудничества, а не соперничества — очень важное качество работника. Часто современная молодежь противопоставляет себя коллегам, вступает в конкуренцию, не умеет подстроиться под групповые потребности. Какая бы яркая личность ни присутствовала в коллективе, необходимо, чтобы она

умела контактировать с другими людьми, не вступая с ними в конфликт. Умение делиться задачами и успехом их выполнения, навык кооперации и работы для общей цели являются неотъемлемой частью современной продуктивной личности и профессионала.

4. Способность специалиста быстро адаптироваться к изменениям, новым условиям и требованиям имеет огромное значение, поскольку бизнес постоянно сталкивается со сменой «правил игры» как со стороны потребителей, так и со стороны государства, бизнес-партнеров, технологических новшеств и др. Быстрые и своевременные меры по изменениям в организации могут стать существенным подспорьем в сохранении позиций компании и завоевании новых рынков. Высокая стрессоустойчивость позволяет сохранять и преумножать стабильную продуктивность сотрудника, оставаться позитивным, заряжать положительным настроем своих коллег даже в случае отклонений от выбранной траектории развития и довести до финиша запланированные проекты с минимальными потерями от рисков.

5. Учитывая турбулентность экономического пространства, важно находить нужные неалгоритмизированные решения в нестандартных ситуациях, когда невозможно воспользоваться традиционным управленческим инструментарием. В связи с этим критический взгляд и инновационные идеи являются одним из главных козырей конкурентоспособного специалиста и руководителя.

6. Для работодателей важна ответственность работника за свое дело и его результаты. Ответственные трудящиеся осознают свой вклад в общий результат организации и стараются сделать его как можно более весомым. Люди, отдающие себя работе, болеющие за дело и стремящиеся выполнить свои задачи в срок, пользуются большим доверием у руководителя и коллег, не вызывая необходимости постоянного контроля, и имеют больше шансов продвинуться по карьерной лестнице.

7. На рынке человеческих ресурсов востребовано качество саморазвития, поскольку оно обеспечивает стремление сотрудника к профессиональному росту и развитию, что является важным аспектом личности в глазах работодателей. Освоение новых навыков позволяет осуществлять более сложные технологические операции, охватывать новые методы в работе, внедрять новые технологические решения. Такие сотрудники обычно обладают незаурядными талантами и могут претендовать на лучшие условия работы, гибкий график или работу на «удаленке». Обычно такие «игроки» играют длительную игру в команде, и уровень текучести таких кадров ниже, чем среди людей, которые не хотят развивать-

ся. Для компании это означает снижение издержек на поиск новых людей и снижение затрат за счет высокой продуктивности, а также устойчивое развитие и потенциал для роста бизнеса.

Данные исследований позволяют сделать вывод о потребностях в сотрудниках на рынке человеческих ресурсов с нелинейным мышлением, высоким уровнем интеллектуальной и личностной гибкости, быстрой приспособляемостью к внешним изменениям. Эти качества делают соискателя наиболее конкурентоспособным.

Инструменты развития конкурентоспособных человеческих ресурсов во взаимосвязи бизнеса и образования / Tools for developing competitive human resources in the relationship between business and education

Главной задачей экономического развития страны Президент РФ В.В. Путин назвал устойчивый экономический рост². Эта задача является многоаспектной и требует комплексного подхода для решения, создания совокупности институциональных факторов, обеспечивающих синергетический эффект, включающих:

- вложения в фундаментальную и прикладную науку, которая станет базой для появления и развития инноваций, снижения себестоимости благ и повышения общественного благосостояния;
- упрощение бюрократических аспектов ведения бизнеса для ускорения процессов документооборота от оформления организаций и до их взаимодействия с контрагентами и государственными структурами;
- развитие предпринимательской инициативы, помощь в реализации амбициозных идей начинающим бизнесменам (информационная и финансовая);
- автоматизацию и цифровизацию производственных процессов, что способствует ускорению скорости создания продукта и удешевлению осуществления бизнес-процессов;
- развитие инфраструктурной составляющей экономического ландшафта — коммуникаций, логистических цепей, дорог и др.;
- формирование продуктивных кадров для экономики.

Последняя задача самая обширная и важная, поскольку человеческие ресурсы определяют продуктивность капитала, земли и эффективность использования других факторов производства. Следовательно, важность

² Путин: главная задача РФ — сбалансированный рост экономики умеренной инфляцией. Режим доступа: <https://www.vesti.ru/article/4281479> (дата обращения: 23.12.2024).

формирования человека труда будущего невозможно переоценить.

Одна из важнейших ролей в решении данной проблемы принадлежит высшей школе. Период, в который будущие трудящиеся проводят в стенах университетов и академий, наиболее податливый для изменений. Студенты впитывают информацию, легко ее усваивают, перестраиваются с одной деятельности на другую, обеспечивают нужные связи нейронов головного мозга [Oakley, Sejnowski, 2021]. У них гибкое мышление, что позволяет при правильно выбранных методах внедрять в сознание необходимую информацию и обучать необходимым навыкам [Roberts, 2022].

Однако современные образовательные структуры сталкиваются с рядом проблемных моментов. Все они транслируются от изменений экономического пространства и динамики социально-экономической жизни. Сегодняшний студент несколько отличается от студента предыдущего десятилетия и тем более столетия. Он перегружен информацией и яркими эмоциями, и, чтобы вызвать его реакцию, нужно приложить больше сил, чем было необходимо прежде.

Особенности современной молодежи в сравнении с предшествующим поколением заключаются в:

- более высокой цифровой грамотности, связанной с использованием цифровых возможностей с раннего детства и быстрой ориентацией в ней;
- скорости нахождения нужной информации и быстротой ее обработки (не самостоятельно, но посредством обращения к искусственному интеллекту);
- высокой интеграции в глобальное пространство, легкости изучения иностранных языков для общения, смены образовательной организации и страны пребывания;
- нежелании пассивно поглощать знания, а также заниматься «зубрежкой», предпочтении активных методов усвоения информации;
- потребности получения практических навыков, нежели сухой теории, сведений, способных привести к монетизации их усилий, а не просто познанию ради познания;
- ориентации на свои потребности, эмоциональное состояние и результаты, в случае их отсутствия произойдет полная потеря интереса к учебе.

Классические лекции с монологом преподавателя и скучные семинары с выполнением рутинной однообразной работы совершенно не увлекают ребят. Даже если они посещают занятия, они не включаются в образовательный процесс, занимаются своими делами, «висят» в соцсетях, листают страницы TikTok или просто перестают посещать пары, особенно лекции, где невозможно получить баллы. Чтобы зацепить

студента содержанием дисциплины, вовлечь его в активное слушание на занятиях и изучение вне стен университета, преподавателям нужно постоянно управлять динамикой группы и внедрять новые технологии обучения. Наряду с традиционными методами необходимо интегрировать более привлекательные и подходящие для современных студентов форматы передачи информации:

- использовать короткие видео по теме занятия, для закрепления лекционных модулей — краткосрочные викторины, на семинарах — цифровое моделирование с последующим разбором, технологии виртуальной реальности;
- объединять ребят в группы для выполнения мини-проектов по дисциплине, а также долгосрочных проектных задач;
- при реализации образовательных задач обеспечить положительную обратную связь, поддержку, позитивный настрой;
- использовать индивидуальные методы объяснения и мотивации для разных типов студентов, разработать рекомендации по разным литературным источникам, включая фильмы, популярные книги, где отражены положения теоретических элементов дисциплины.

Кроме трансформации методики проведения занятий, важно включать взаимодействие с реальным бизнесом — практиками разных секторов экономики. Студенты с удовольствием воспринимают информацию «из первых уст», напрямую согласованную с реальным миром, быстро осваивают практические навыки, связанные с проработкой реальных бизнес-кейсов. Профессионалы бизнеса также не любят долгие лекции, потому что в занятиях теоретические знания приобретают практическую окраску, а рассмотрение жизненных ситуаций организации актуализирует и систематизирует комплекс имеющихся знаний. В учебные материалы руководители включают актуальные проблемы, свежие идеи и тренды. Кроме того, преподаватели-практики сами получают массу идей и импульсов для развития бизнеса от студентов, которые могут реализовать в работе. В процессе обсуждения проблемных зон предприятия ребята обучаются не только решать бизнес-задачи, но и проводить собственный анализ, извлекать уроки из совершенных ошибок, что поможет не совершить их в работе в компании. Становится яснее общая картинка производства или оказания услуг, совокупность бизнес-процессов в компании, их взаимосвязка, что вдохновляет и заряжает студентов, вызывает желание углублять знания в узких сегментах бизнеса, в том числе на теоретических дисциплинах.

В общении с практиками студенты начинают лучше понимать отрасль, которую они представляют, что

помогает им с самоопределением и выбором карьерной траектории. Кроме того, прохождение практики и стажировки на предприятии помогает утвердиться в выборе либо продолжить поиск себя в других отраслях. Примеры успеха помогают определиться с типом самореализации — в работе по найму, фрилансе или создании собственного дела.

Помимо непосредственного ведения занятий практиками в университетах, возможны другие формы взаимодействия бизнеса и высшей школы.

1. Осуществление реальных бизнес-проектов, необходимых организациям совместно со студентами, преподавателями вузов и представителями бизнеса. Например, для ребят из гуманитарно-фактологических направлений вузов это могут быть исследования рынка — выявление глубокого портрета целевой аудитории, потребительских предпочтений, конкурентных преимуществ конкретных продуктов или продуктовой линейки, анкетирование и интервьюирование потребителей на предмет выявления проблемных зон для создания новых товаров и услуг, проведение фокус-групп и др. В части экономических расчетов студенты старших курсов могут осуществлять калькуляцию затрат на краткосрочные мероприятия, сметы небольших проектов, а также полные расчеты с технико-экономическим обоснованием долгосрочных и сложных бизнес-планов организаций. Студенты могут осуществлять мониторинг реализации проекта от отслеживания динамики макроэкономических индикаторов до сопоставления и соответствия фактических показателей проекта с выявлением и обоснованием причин отклонения в случае их наличия. Это может быть SWOT PEST, RFM, когортный и другие виды анализа, определение и ранжирование преимуществ и недостатков продуктов в сравнении с конкурентами. Четверокурсники могут включаться в последовательную разработку всех бизнес-процессов в компании.

2. Прохождение студентами стажировок и практик — традиционный тип взаимоотношений. Важно, чтобы работодатель не просто «шлепнул печать» в дневнике по практике, а по-настоящему вовлек будущего профессионала в выполнение задач организации, чтобы студент понимал реальность и значимость своего небольшого вклада в развитие компании, что в дальнейшем является ценным для будущих работодателей. Если практикант получил нужные навыки, он может указать их в портфолио или резюме, что также придаст уверенности в себе и повысит шансы на успешное трудоустройство по окончании высшего учебного заведения. Кроме профессиональной подготовки, эффективная практика дает возможность студенту почувствовать атмосферу организации,

типы горизонтальных и вертикальных коммуникаций, получения опыта взаимодействия с коллегами в трудовом коллективе.

3. Когда представители бизнеса участвуют в гостевых встречах, они делятся фишками своей профессиональной деятельности. Студентам становится доступна информация о реализованных проектах, преимуществах и недостатках разных стратегий и тактических приемов бизнеса, основных ошибках, совершаемых при планировании изменений или новых задач. Ребята могут приобрести новые связи с практиками, узнать об особенностях разных организаций, культуры ведения бизнеса в разных компаниях, потенциальных ожиданиях работодателей о соискателях, определить свои цели в части места приложения своих способностей. Одним из видов гостевых встреч могут стать мастер-классы, где практики не только продемонстрируют разные аспекты компаний, но и вовлекут будущих профессионалов в интерактивное обсуждение насущных бизнес-проблем. Благоприятная платформа для обмена идеями в части встреч бизнесменов и руководителей с молодежью будет полезна и практикам, поскольку от ребят можно почерпнуть новые темы для разработки будущих проектов, а сами студенты способны стать в будущем новыми специалистами для компаний.

4. Соревнования и конкурсы могут содержать кейсы организации, которые необходимо закрыть (решить). Дух соперничества стимулирует активность мозговых структур и раскрывает новые качества ребят. Участие в подобного рода инициативах требует поиска и интерпретации большого пула информации, подбора подходящих стратегических шагов и их оценки, что формирует у студентов критическое мышление. Если бизнес-турниры проходят в командной форме, они учатся взаимодействовать друг с другом, находить общие решения, что усиливает дух сотрудничества и навыки командной работы, а для учащихся, способных взять на себя ответственность, — лидерские позиции. Бизнес-марафоны мотивируют на достижение высоких целей не только в процессе игры, но и в будущей карьере. Для бизнеса идеи участников могут стать импульсом для реализации новых перспективных направлений или совершенствования старых, основой для извлечения ценных мыслей и переосмысления старых подходов к управлению бизнес-процессами.

5. Консалтинг экспертов с привлечением юных исследователей. Особенно значимые результаты для бизнеса можно получить на основе анализа больших данных, макроэкономической конъюнктуры под руководством теоретиков и формированием рекомендаций по изменениям в компании в зависимости

от изменений институциональных условий. Для бизнеса это новый взгляд и профессиональные советы в сферах совершенствования как отдельных сегментов бизнеса — производства, финансов, продвижения и др., — так и предоставления комплексных решений. Этими возможностями организации могут воспользоваться перед запуском пилотных продуктов или тиражированием, поскольку именно в этот период цена ошибки наиболее высока. Консультационные мероприятия помогут фирмам усилить свои конкурентные преимущества, а преподавателям и студентам — повысить уровень компетенций в практической сфере.

6. Для того чтобы организации были всегда в тренде, вузы могут обеспечить непрерывное обучение своих выпускников, а также сотрудников бизнес-партнеров, организуя разного рода курсы повышения квалификации и переквалификации под нужды бизнеса. Это могут быть кумулятивные форматы машинного, онлайн- и вечернего обучения, модульных курсов с отрывом от производства и погружением в учебную деятельность, образовательные платформы. Обеспечение новейших знаний и фокус на нужных навыках для решения текущих задач бизнеса способствуют углублению слушателей в профессиональные тонкости и повышению производительности их труда.

7. На базе университетов молодежь с поддержкой инвесторов может реализовать свои предпринимательские таланты. Для этого университеты могут организовать инжиниринговые центры и бизнес-инкубаторы. Под руководством опытных бизнесменов начинающие предприниматели способны генерировать неожиданные, дерзкие, необычные идеи, рассчитывать возможность их реализации с учетом внутренних и внешних рисков: отсутствием нужных наработанных навыков, выбором неверных технологий, неэффективным бюджетированием и непредвиденными затратами, нереальными сроками, законодательными и конкурентными рисками, недостаточно продуманным планированием и др. В случае исключения или минимизации рисков при помощи наставников можно внедрять самые безумные проекты в реальном экономическом пространстве.

8. Кроме живых встреч по обсуждению проектов, можно реализовывать предпринимательское взаимодействие на цифровых акселерационных платформах. Они позволяют студентам, желающим развить свою бизнес-идею, самостоятельно находить ресурсы и инвестора для реализации их задумки, проходя определенные этапы, которые являются элементами бизнес-симуляций. Таким образом, студенты могут структурировать понимание проек-

тной работы в целом и собственного проекта в частности и оценить разные бизнес-процессы, с которыми им придется столкнуться в действительности [Ксенофонтов, Камалетдинов, 2019].

9. Взаимодействие практиков может осуществляться в формате совершенствования образовательных программ с учетом потребностей рынка. Важна постоянная обратная связь по результатам работы выпускников образовательных программ в реальном секторе экономики. Руководители могут предоставить информацию по положительным качествам выпускников, а также по слабым звеньям в совокупности их компетенций, которые необходимо нивелировать в последующих выпусках. Наиболее актуальные образовательные программы формируются при совместной работе преподавателей, ученых и практиков бизнеса. Для адаптации уже имеющихся программ под изменения возможны исключение невостребованных модулей и включение наиболее значимых новых в образовательный процесс. При таком гибком подходе возникает смена профессиональных компетенций студента для максимизации соответствия его профессиональных и личностных качеств рынку труда.

10. Научные гранты, подкрепленные потребностями бизнес-среды, имеют большие шансы на успех, поэтому государственные научные фонды более охотно выдают ассигнования на реализацию совместных научных проектов образования и бизнеса. Выявление интересных с точки зрения университета и организации проектов важно и государству, поскольку такое содружество может свидетельствовать об инновационных темах, помогающих обеспечить прогресс в разных областях экономики. Такие взаимодействия впоследствии могут привести к созданию научно-производственных объединений, которые будут на острие науки и коммерциализации ее продукта. Разработку заявок гораздо проще осуществлять представителями вузов, поскольку им ближе такой формат изложения идеи. В процессе отработки гранта возникает уникальное пространство, объединяющее студентов, преподавателей и практиков, которое укрепляет связи «теория—практика», «образование—индустрия» и создает основу для развития инновационной инфраструктуры не только внутри группы, но и шире.

11. При высокой заинтересованности бизнеса в конкретных студентах предприятия могут выплачивать им дополнительные стипендии, для повышения их желания рассматривать компанию в качестве будущего работодателя, а также в качестве имиджевого продвижения организации.

Коммуникации образования и организаций не ограничиваются одним—двумя видами сотрудничества.

Это огромное поле взаимовыгодных отношений, которое может только расширяться в условиях непрерывных трансформаций. Данные элементы представлены в модели взаимодействия высшей школы и бизнеса (рис. 2).

Разные способы и формы взаимодействия практиков бизнеса и организаций, осуществляющих подготовку кадров для бизнеса, помогают достичь общей цели — формирования продуктивных, конкурентоспособных человеческих ресурсов для обеспечения экономического роста организаций и страны.

Заключение / Conclusion

Изменения социально-экономической экосистемы происходят все стремительнее. Потребители желают получить все новые продукты, производители — работников нового уровня компетенций. Динамика изменений накладывает прямой отпечаток на экономический ландшафт. Для устойчивого экономического роста необходимо вовлечение высокопродуктивных человеческих ресурсов. Несмотря на сжатие предложения на рынке труда ввиду демографических и геополитических особенностей, работодатели предъявляют все более жесткие требования к соискателям. Роль вузов в подготовке конкурентоспособных выпускников значительно расширяется.

Помимо узкоспециализированных знаний, высшей школе нужно сформировать гибкую адаптивную личность, способную обеспечить развитие организации, в которой будет работать выпускник, и экономики страны в целом. На помощь университетам могут прийти сами работодатели в разных аспектах сотрудничества, таких как осуществление реальных бизнес-проектов, прохождение студентами стажировок и практик, гостевые встречи и мастер-классы, соревнования и конкурсы, консалтинг экспертов, курсы повышения квалификации и переквалификации, бизнес-инкубаторы, совершенствование образовательных программ, научные гранты, дополнительные стипендии и др.

Такая коллаборация выгодна всем сторонам взаимодействия:

- для университетов это возможность быть на острие технологий, используемых в бизнесе, повысить рейтинг за счет выпуска наиболее конкурентоспособных профессионалов, усилить позиции на рынке образовательных услуг;
- для организаций такое сотрудничество позволит зарядиться новыми идеями в стенах вуза и раскрыть таланты, которые затем смогут развивать компанию и за счет опыта взаимодействия со студенческого периода потом быстро интегрируются в производственный процесс и достигнут высокой продуктивности;



Составлено автором по материалам исследования / Compiled by the author on the materials of the study

Рис. 2. Модель взаимодействия высшей школы и бизнеса
Fig. 2. Model of interaction between higher education and business

• для студентов это уникальный практический опыт во время обучения, синергетический эффект от познания теории и практической ее реализации, самоопределение в части сферы, которая наиболее интересна, новые связи и карьерные перспективы;

• для страны это высокопроизводительный человеческий капитал, способный внедрять инновации, гибко реагировать на изменения, являющийся ключевым импульсом для формирования и поддержания устойчивого экономического роста.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Ксенофонтов А.А., Камалетдинов А.Ш. Процессный подход к управлению как инструмент повышения эффективности хозяйственной деятельности организации. В кн.: Управленческие науки в современном мире: материалы научной конференции, Москва, 7–9 ноября 2018 г. М.: Реальная экономика; 2019. С. 279–285.

Шарипов Ф.Ф., Дьяконова М.А., Сюй М. Особенности цифрового управления современной экономикой. Вестник университета. 2022;7:138–144. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2022-7-138-144>

Alekseeva L., Azar J., Giné M., Samila S., Taska B. The demand for AI skills in the labor market. *Labour economics*. 2021;6(71). <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102002>

Brown P., Souto-Otero M. The end of the credential society? An analysis of the relationship between education and the labour market using big data. *Journal of Education Policy*. 2020;1(35):95–118. <http://dx.doi.org/10.1080/02680939.2018.1549752>

Gasanov E.A., Zubarev A.E., Krasota T.G. Digital technologies as a factor for growth of continuous well-being of sovereign consumers in the modern society. In: Far East Con (ISCFEC 2020): Proceedings of the International Scientific Conference, Vladivostok, 2020. Atlantis Press; 2020. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200312.170>

Hatch N.W., Dyer J.H. Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage. *Strategic management journal*. 2004;12(25):1155–1178.

Li L. Reskilling and upskilling the future-ready workforce for industry 4.0 and beyond. *Information Systems Frontiers*. 2022;5(26):1697–1712.

Litvinenko V.S. Digital economy as a factor in the technological development of the mineral sector. *Natural Resources Research*. 2020;1(29):1521–1541. <http://dx.doi.org/10.1007/s11053-019-09568-4>

Monteiro B., Santos V., Reis I., Sampaio M.C., Sousa B., Martinho F., Au-Yong-Oliveira M. Employer branding applied to SMEs: A pioneering model proposal for attracting and retaining talent. *Information*. 2020;12(11). <http://dx.doi.org/10.3390/info11120574>

Oakley B., Rogowsky B., Sejnowski T.J. Uncommon sense teaching: Practical insights in brain science to help students learn. Penguin; 2021. 336 p.

Prijadi R., Wulandari P., Desiana P.M., Pinagara F.A., Novita M. Financing needs of micro-enterprises along their evolution. *International Journal of Ethics and Systems*. 2020;2(36):263–284.

Roberts C. Writing with the Brain in Mind. In: *Writing is Thinking: Strategies for All Content Areas*. 2022. Pp. 28–50.

Russell M.G., Smorodinskaya N.V. Leveraging complexity for ecosystemic innovation. *Technological Forecasting and Social*

REFERENCES

Alekseeva L., Azar J., Giné M., Samila S., Taska B. The demand for AI skills in the labor market. *Labour economics*. 2021;6(71). <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102002>

Brown P., Souto-Otero M. The end of the credential society? An analysis of the relationship between education and the labour market using big data. *Journal of Education Policy*. 2020;1(35):95–118. <http://dx.doi.org/10.1080/02680939.2018.1549752>

Gasanov E.A., Zubarev A.E., Krasota T.G. Digital technologies as a factor for growth of continuous well-being of sovereign consumers in the modern society. In: Far East Con (ISCFEC 2020): Proceedings of the International Scientific Conference, Vladivostok, 2020. Atlantis Press; 2020. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200312.170>

Hatch N.W., Dyer J.H. Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage. *Strategic management journal*. 2004;12(25):1155–1178.

Ksenofontov A.A., Kamaletdinov A.Sh. Process approach to management as instrument of increase in efficiency of the organization economic activity. In: *Management Sciences in the Modern World: Proceedings of the Scientific Conference*, Moscow, November 7–9, 2018. Moscow: Realnaya ekonomika; 2019. Pp. 279–285. (In Russian).

Li L. Reskilling and upskilling the future-ready workforce for industry 4.0 and beyond. *Information Systems Frontiers*. 2022;5(26):1697–1712.

Litvinenko V.S. Digital economy as a factor in the technological development of the mineral sector. *Natural Resources Research*. 2020;1(29):1521–1541. <http://dx.doi.org/10.1007/s11053-019-09568-4>

Monteiro B., Santos V., Reis I., Sampaio M.C., Sousa B., Martinho F., Au-Yong-Oliveira M. Employer branding applied to SMEs: A pioneering model proposal for attracting and retaining talent. *Information*. 2020;12(11). <http://dx.doi.org/10.3390/info11120574>

Oakley B., Rogowsky B., Sejnowski T.J. Uncommon sense teaching: Practical insights in brain science to help students learn. Penguin; 2021. 336 p.

Prijadi R., Wulandari P., Desiana P.M., Pinagara F.A., Novita M. Financing needs of micro-enterprises along their evolution. *International Journal of Ethics and Systems*. 2020;2(36):263–284.

Roberts C. Writing with the Brain in Mind. In: *Writing is Thinking: Strategies for All Content Areas*. 2022. Pp. 28–50.

Russell M.G., Smorodinskaya N.V. Leveraging complexity for ecosystemic innovation. *Technological Forecasting and Social Change*. 2018;136:114–131. <http://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2017.11.024>

Sazanova S.L. Socio-economic ecosystems, sustainable economic development and digitalization of the economy. In:

Change. 2018;136:114–131. <http://dx.doi.org/10.1016/j.techfore.2017.11.024>

Sazanova S.L. Socio-economic ecosystems, sustainable economic development and digitalization of the economy. In: *Socio-economic Systems: Paradigms for the Future*. Cham: Springer International Publishing; 2021. Pp. 799–808.

Van Laar E., Van Deursen A.J., Van Dijk J.A., De Haan J. Determinants of 21st-century skills and 21st-century digital skills for workers: A systematic literature review. *SAGE Open*. 2020;1(10). <http://dx.doi.org/10.1177/2158244019900176>

Socio-economic Systems: Paradigms for the Future. Cham: Springer International Publishing; 2021. Pp. 799–808.

Sharipov F.F., Dyakonova M.A., Xu M. Features of digital management of modern economy. *Vestnik universiteta*. 2022;7:138–144. (In Russian). <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2022-7-138-144>

Van Laar E., Van Deursen A.J., Van Dijk J.A., De Haan J. Determinants of 21st-century skills and 21st-century digital skills for workers: A systematic literature review. *SAGE Open*. 2020;1(10). <http://dx.doi.org/10.1177/2158244019900176>