УДК 378.4

JEL I25

DOI: 10.17213/2312-6469-2019-4-172-180

УНИВЕРСИТЕТЫ КАК КЛЮЧЕВЫЕ АКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ДЛЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНОВ

© Н.Э. Овчинникова 2019

*Институт отраслевого менеджмента, РАНХиГС,
г. Москва, Россия*

Данная статья рассматривает роль университетов как ключевых акторов развития человеческого капитала для экономики регионов. В статье представлены сферы, на развитие которых может влиять университет. Обосновывается, почему университетам необходимо применять новый подход к подготовке кадров. Выделено три способа, позволяющие посредством университета повысить уровень человеческого капитала в регионе. Также проанализированы ограничивающие факторы и представлены способы нивелирования отрицательных последствий. В заключении даны рекомендации университетам по взаимодействию с государственными и частными организациями в целях повышения уровня человеческого капитала.

Ключевые слова: региональная экономика, человеческий капитал, университет, региональное развитие.

UNIVERSITIES AS KEY PLAYERS FOR THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL FOR THE ECONOMY OF THE REGIONS

© N.E. Ovchinnikova 2019

Institute of Industry Management, RANEPA, Moscow, Russia

This article examines the role of universities as key players in the development of human capital for the regional economy. The article presents the areas on which development the university can influence. It justifies why universities need to apply a new approach to educational programs. Three methods have been identified that allow the university increase the level of human capital in the region. It also analyzed the limiting factors and presented ways to level the negative effects. In conclusion, the author gives recommendations to universities how to interact with public and private organizations in order to increase the level of human capital and regional economy growth.

Key words: regional economy, human capital, university, regional development.

Введение

В XXI веке университетское образование является одним из атрибутов человека, который хочет занять свое место в социуме. Рост количества университетов начался в XX веке и стал толчком к развитию высшего образования по всему миру. Важно отметить, что еще в 1900 году только 100 человек обучались в совокупности в университетах по всему миру, а в XX веке университетское образование мог получить каждый пятый житель мира [14].

Понятие «университет» берет начало в первом средневековом университете Болоньи [5]. В то время университеты существенно отличались от нынешних: они представляли собой автономные сообщества, имеющие в своем арсенале образовательные курсы и имели свои исследовательские цели. Данный тип учреждений отличался от религиозных, которые существовали ранее [8]. С тех пор университеты начали распространяться, набирать популярность, а также играть роль в создании знаний и их распространении.

Уже в XX веке университеты начали влиять на экономическое развитие территорий и уровень человеческого капитала. Можно выделить ряд сфер, на рост которых университет может влиять:

- 1) увеличение качества и уровня человеческого капитала;
- 2) создание новых знаний;
- 3) инновационное развитие;
- 4) экономический рост.

Человеческий капитал и его роль в экономике региона

В данной статье мы акцентируем внимание на роли университетов в производстве кадров (уровне человеческого капитала) в экономике регионов. Университеты напрямую влияют на уровень человеческого капитала в регионе посредством подготовки кадров. Невозможно отрицать тот факт, что высококвалифицированный сотрудник приносит большую экономическую выгоду, чем непрофессиональный работник [4]. Кард в своем исследовании отметил, что географическое расположение регионов и населенных пунктов играет немаловажную роль в развитии человеческого капитала [2]. Уровень образования и квалификации будет выше у жителей тех районов, которые находятся в непосредственной близости от высшего образовательного учреждения [6]. Экономические выгоды от близкого расположения университета можно оценить по количеству экономически активных жителей в данном регионе. Студенты с большей вероятностью будут искать работу ближе к университету и тем самым влиять на развитие бизнеса и экономики региона в целом.

В своем исследовании Сианеси и Ван Реенен отмечали, что человеческий капитал играет важную роль в разрезе всей страны. Он важен для роста и развития, а также укрепления позиции страны на мировой арене [15].

Однако в настоящий момент многие исследования по вопросам человеческого капитала и его роли на развития регионов проводятся в общестрановом масштабе, что существенно сужает применимость данных результатов. Дженнаполи говорит, что студенты за годы обучения в университете вносят существенный вклад в ВРП, и он не учитывается в страновом масштабе [9].

Помимо прямого влияния на экономику регионов, человеческий капитал может иметь косвенные форматы влияния. Моретти в своих исследованиях отметил, что выраженность влияния уровня человеческого капитала на экономику региона можно оценивать на уровне фирм [12, 13], а Глезер и Лу рассмотрели возможность такой оценки на индивидуальном уровне [10].

Если говорить о непрямых способах воздействия человеческого капитала на экономику региона, то можно отметить инновации в числе акторов, стимулирующих развитие территории. Университетские исследования производят инновационные продукты, которые позволяют региональным фирмам, и не только, оптимизировать или улучшить производство, что положительно отражается на экономике региона [3].

Университеты и их роль в подготовке человеческого капитала в регионе

Понимание важности развития навыков и уровня образования у своих граждан является одним из важных стратегических направлений регионального инновационного развития. В настоящее время университеты являются главными, но не единственными агентами по подготовке квалифицированных кадров. С каждым годом количество выпускников среднего профессионального образования увеличивается, а количество поступающих в университеты падает. По данным РИА Новости за последние десять лет количество выпускников, желающих получить высшее образование, существенно уменьшилось. В 2010 году родители 80% выпускников подтверждали намерения детей идти в вузы, в 2019 году данный показатель составил лишь 47% [1]. Именно поэтому роль университетов в подготовке кадров для регионов сейчас набирает свою актуальность.

В настоящее время университеты становятся все более глобальными и уже не могут ориентироваться только на регион, где они находятся. Более того, цифровизация образования подталкивает университеты расширять пакеты образовательных услуг и не концентрироваться только на традиционных форматах. Онлайн обучение, иностранные студенты, инновационные подходы и международные исследовательские проекты – все это в совокупности позволяет сформировать человеческий капитал такого уровня, который нужен для развития экономики региона.

Однако необходимо учитывать также некоторые ограничивающие моменты, которые существенно тормозят развитие университетов:

1) университеты сами по себе достаточно статичные учреждения, которые с трудом идут на изменения режима и внедрение современных форматов обучения;

2) университеты достаточно неповоротливы, а также обременены грузом бюрократических проблем, тем самым обновление программ и ориентация на тенденции запросов рынка часто не находят своего отражения в материалах, которые получают студенты;

3) рынок онлайн-образования за пределами университета растет с каждым годом, тем самым составляя конкуренцию вузам в практикоориентированном подходе и получении знаний, которые требует рынок «здесь и сейчас».

Новые способы подготовки кадров

Несмотря на описанные выше ограничения, университеты до сих пор остаются главными по подготовке специалистов для рынка труда, а, следовательно, и формированию человеческого капитала, которые будут развивать регионы. Важно понимать, что уже сейчас между спросом и предложением навыков в региональных экономиках существует большой разрыв, который отражается на экономическом развитии и инновационном потенциале.

Одним из действенных методов является внедрение дистанционных курсов, которые будут отвечать запросам работодателей. Университеты должны вплотную работать с ключевыми работодателями региона, чтобы понимать запросы рынка и удовлетворять потребности экономики в человеческом капитале. Помимо дистанционных форматов, также необходимо проводить обучение на местах (особенно для людей предпенсионного возраста), переход на модульные программы (желательно с минимальным отрывом от производства или преимущественно практикоориентированные), вовлечение работодателей в разработку образовательных программ.

Однако у всех университетов отсутствует главная и, на данном этапе, ключевая компетенция – это анализ рынка труда и конкурентов. Чтобы обеспечить эффективное развитие рабочей силы, необходимы хороший анализ рынка труда и прогнозирование будущих навыков. Это требует тесного партнерства между университетами, работодателями и другими учебными организациями при поддержке государственного сектора. Анализ рынка труда не только позволяет узнавать современные тенденции, но также позволяет внедрять актуальные знания в образовательные программы.

Анализ конкурентов – это то, с чем университеты никогда не работали. По сути, университеты существуют, имеют определенный пакет программ и работают в рамках КЦП. Более продвинутые университеты привлекают платных студентов, расширяют спектр программ, открывают новые направления, но таких – единицы, и они уже все в ключевых рейтингах не только страны, но и мира. Остальные даже не задумывались о том,

что помимо вузов в их конкурентное поле заходят еще и учреждения СПО, которые являются ключевыми соперниками и по скорости выхода на работу студентов и по вариативности программ.

Еще одним немаловажным фактом развития региона и роли университета в этом процессе является привлечение талантов. Привлечение талантливой молодежи в регионы может осуществляться посредством высокого уровня образования и бренда университета. Такие вузы привлекают не только студентов с мирового рынка, но также преподавателей и исследователей, что автоматически отражается на уровне подготовки человеческого капитала региона. Университеты, ориентирующиеся в своей исследовательской деятельности на отраслевые региональные промышленные предприятия, могут послужить толчком к созданию кластеров инновационной деятельности.

Важно понимать, что общение студента и университета не заканчивается в момент, когда выпускник получает диплом. Региональные университеты должны работать с выпускниками после их окончания и стараться привлечь их обратно в регион. Такие люди бывают наиболее ценными кадрами для региональной экономики, так как приносят не только новые знания и опыт, но также и свежий взгляд на развитие уже знакомой территории.

Способы повышения уровня человеческого капитала в регионе с помощью университетов

Существует ряд способов, позволяющих посредством университета повысить уровень человеческого капитала в регионе и тем самым оказать положительное влияние на развитие региональной экономики.

Во-первых, короткие образовательные программы, проводимые совместно с организациями СПО. Важно отметить, что все программы должны быть спроектированы при участии региональных работодателей и представителей отраслевых направлений экономики (например, металлургической отрасли, сталелитейной и т.д.).

Данные программы могут оказать сильное влияние на развитие экономики региона, предоставляя людям навыки и знания, актуальные для рынка труда. Более того, данная система позволяет сформировать принципиально новую образовательную модель, которая позволяет строить карьерную траекторию «СПО-вуз-рынок труда», стирая границу между учреждениями. Вовлекая работодателей в более тесную работу над образовательными программами, образовательные организации расширяют свои возможности, налаживая контакты с бизнесом и промышленностью. Данное сотрудничество может перерасти в более масштабные проекты, которые положительно отразятся на экономике региона.

Еще один важный момент заключается в том, что, чем более квалифицированные кадры на территории, тем более привлекательной террито-

рия становится для работодателей, а также такие люди могут послужить толчком для развития бизнеса и инноваций в регионе.

Следует отметить, что существуют и определенные трудности в реализации данного сотрудничества. В отраслях, которые основаны на быстро меняющихся технологиях, навыки и знания устаревают быстрее, чем им могут научиться. Такая ситуация может оттолкнуть представителей работодателей от вложений времени и денег в создание образовательных программ. Выход остается только один: проектирование модульных коротких курсов под определенные виды деятельности с сохранением высокого качества.

Удовлетворение потребностей в кадрах для региона является более сложной задачей и без вмешательства со стороны государственных органов практически невозможно, так как является совокупностью ответа на запрос работодателей, удержания людей на территории, а также своевременности подготовленных кадров.

Во-вторых, необходимо повышать уровень мобильности сотрудников университетов и студентов. Программы мобильности должны быть ориентированы не только на обучение за границей, они должны включать перемещение сотрудников и студентов между университетами, государственным и частным сектором. Важно привлекать в университет практиков для работы со студентами и преподавателям вуза, предоставить возможность обучаться у бизнеса и промышленности. Такая система позволит получать актуальные знания и навыки, как студентам, так и преподавателям.

Программы мобильности могут иметь ряд положительных эффектов на уровень человеческого капитала и экономику региона. Прежде всего, это касается студентов, которые смогут получить опыт практической деятельности и знания, которые им нужны для работы, так как они будут вплотную взаимодействовать с работодателем. Для сотрудников университета – это также является получением практических знаний и навыков, однако, добавляет возможность исследовательских коопераций с бизнесом и промышленностью. Благодаря взаимодействию, работодатели могут узнать потенциал сотрудников университета и, в дальнейшем, приглашать их для работы над проектами.

Ключевым барьером для развития сотрудников университета может стать незаинтересованность в получении знаний и навыков в рамках своей нагрузки [7]. Наиболее успешным вариантом сотрудничества может оказаться модель, где в университете четко разграничены преподавательская и исследовательская деятельности, а в регионе имеет место разделение работодателей по отраслям. В этом случае работодатели будут рассматривать студентов и сотрудников как потенциальных партнеров, а профессорско-преподавательский состав будет мотивирован, так как взаимодействие будет основано на их области исследования.

В-третьих, важной чертой развития человеческого капитала и экономики региона является привлечение на территорию талантов и их удержание на ней. Ключевой целью является привлечь людей с конкретными навыками и знаниями в регион и оставить их внутри. Данная стратегия позволяет заменить внутренние инвестиции на развитие человеческого капитала и восполнить необходимые пробелы. В целях привлечения талантов необходима разработка определенных стимулов, которые смогут заинтересовать кандидатов и позволят им развиваться в регионе пребывания (налоговые льготы, возможность открыть собственный бизнес, поддержка академической карьеры).

Существует прямая связь между наличием высококвалифицированных людей и ростом экономики региона, следовательно, привлечение в регион достаточного количества талантливых людей, которые могут обучать (передавать знания), позволит сформировать критическую массу профессионалов, необходимую для экономического роста.

Важно понимать, что политика привлечения талантов должна быть хорошо спроектирована. Профессионалы из различных отраслей и культур будут реагировать на различные стимулы, именно поэтому необходимо заранее изучить, кто нужен региону и чем регион/университет может привлечь этих специалистов.

Государственные органы, университеты, отраслевые институты и предприятия должны тесно взаимодействовать при проектировании политики привлечения талантов, чтобы обеспечить координацию усилий. При несогласованности действий последствия могут отразиться на экономике региона негативным образом. Также важно понимать, что политика привлечения талантов не может быть скопирована. Уникальность каждого региона и ситуации внутри него не может быть повторена в другом регионе, поэтому слепое копирование приведет к бесполезной трате ресурсов и потере доверия среди акторов взаимодействия.

Заключение

Подводя итог вышесказанному, важно отметить, что все регионы и университеты являются уникальными и могут предложить разносторонние партнерские отношения как внутри территории, так и за ее пределами. Сотрудники университета играют важную роль в формировании человеческого капитала региона, однако, без кооперации с остальными игроками экономики региона результат положительного воздействия будет минимальным.

С точки зрения устойчивого развития региональной экономики, университеты должны будут сформировать собственную политику развития человеческого капитала, мобилизовать широкий круг дисциплин для формирования конкурентоспособных образовательных программ, а также вступить в долгосрочное сотрудничество с организациями СПО, бизнесом, предприятиями и государством. Университеты должны стать драйверами

развития непрерывного образования в регионе [11]. Но чтобы реализовать свой потенциал, способный изменить мир за пределами научных кругов, университеты должны будут развиваться как образовательные организации, вкладывая средства в человеческий капитал своих сотрудников, особенно в тех, которые закрывают пробелы, важные для развития экономики региона [7]. На практическом уровне университеты должны активно участвовать в формировании и управлении реализацией региональных стратегий.

Для этого рекомендуется выполнить следующие действия:

- Университеты, бизнес-сообщества и другие органы государственного сектора должны вкладывать средства в собственное развитие.
- Университеты должны больше времени уделять производству актуальных образовательных программ, но это не должны быть разовые действия.
- Должно быть сформировано устойчивое партнерство с региональными частными и государственными организациями, которое позволит разрабатывать стратегические планы и повышать уровень человеческого капитала.
- Необходимо применение гибкого подхода в разработке образовательных программ совместно с другими образовательными организациями, а также государственными и частными организациями.

Все вышеперечисленные пункты носят рекомендательный характер и могут быть применены к регионам с различным уровнем экономического развития. Однако важно понимать, что университеты, которые не встанут на предложенный путь, не смогут выиграть в конкурентной борьбе с частными образовательными организациями и онлайн-курсами.

Литература

1. Меньше половины россиян заявили о намерении их детей поступить в вуз // РИА Новости. 18 июня 2019 г. <https://ria.ru/20190618/1555651421.html>.
2. Abramovsky, L. and Simpson, H. Geographic proximity and firm–university innovation linkages: evidence from Great Britain // *Journal of Economic Geography*. 2011. No.11. P. 949-977.
3. Valero A., Van Reenen J. The Economic Impact of Universities: Evidence from Across the Globe // *Economics of Education Review*. 2018. doi:<https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2018.09.001>.
4. Breton, Theodore R., and Breton, Andrew S. Education and Growth: Where All the Education Went. SSRN working paper, 2016.
5. Cantoni, D. and Yuchtman, N. Medieval universities, legal institutions, and the Commercial Revolution // *The Quarterly Journal of Economics*. 2014. P. 823-887.
6. Card, D. Estimating the Return to Schooling: Progress on Some Persistent Econometric Problems // *Econometrica*. 2001. Vol. 69(5). P. 1127-1160.
7. Connecting Universities to Regional Growth: A Practical Guide. European Union, 2011. https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/presenta/universities2011/universities2011_en.pdf.

8. De Ridder-Symoens, H. and Rüegg, W. A History of the University in Europe. Cambridge University Press, 1992.
9. Gennaioli, N., La Porta, R., Lopez de Silanes, F. and Shleifer, A. (). Human Capital and Regional Development // Quarterly Journal of Economics. 2013. Vol. 128(1). P. 105-164.
10. Glaeser, E.L., and Lu, M. Human-Capital Externalities in China. NBER Working Paper No. 24925. August 2018.
11. Marconi, Gabriele. Education as a Long-Term Investment: The Decisive Role of Age in the Education-Growth Relationship // Kyklos. 2018. Vol. 71. No. 1. P. 132-161.
12. Moretti, E. Worker's Education, Spillovers, and Productivity: Evidence from Plant-Level Production Functions // American Economic Review. 2004. Vol. 94. No. 3. P. 656-690.
13. Moretti, E. Estimating the social return to higher education: evidence from longitudinal and repeated cross-sectional data // Journal of Econometrics. 2004. Vol. 121(1-2). P. 175-212.
14. Schofer, E. and Meyer, J.W. The Worldwide Expansion of Higher Education in the Twentieth Century // American Sociological Review. 2005. Vol. 70(6). P. 898-920.
15. Sianesi, B. and Van Reenen, J. Education and Economic Growth: A review of the literature // Journal of Economic Surveys. 2003. Vol. 17(2). P. 157-200.

Поступила в редакцию

26.08.2019

Овчинникова Наталия Эдуардовна – кандидат экономических наук, магистр менеджмента, старший преподаватель, Институт отраслевого менеджмента, РАНХиГС, г. Москва, Россия.

Ovchinnikova Nataliia E. – PhD in economics, MA in management, Senior lecturer, Institute of Industry Management, RANEPA, Moscow, Russia.

Россия, 119571, г. Москва, пр. Вернадского, д. 82
d. 82, ave. Vernadskogo, Moscow, 119571, Russia
e-mail: n.e.ovchinnikova@mail.ru