

**Кобяк Марина Викторовна**

д-р экон. наук, профессор

**Ильина Елена Львовна**

канд. экон. наук, доцент

**Латкин Александр Николаевич**

канд. экон. наук, доцент

**Путина Марина Владимировна**

ассистент

ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»

г. Москва

## **УНИВЕРСИТЕТЫ БУДУЩЕГО: АДАПТАЦИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ЛИДЕРОВ**

***Аннотация:** в статье рассмотрены основные направления развития современных университетов в векторе интеграции науки, образования и производства в системной модернизации общества. Для того, чтобы в будущем выпускники университетов могли стать успешными лидерами и создать устойчивый положительный эффект в экономической и социальной жизни общества, авторы предложили сосредоточиться на формировании совместных системно-ориентированных стратегий: использовании технологий; создании моделей обучения, основанных на действиях; понимании возросшей роли бизнеса в обществе; поддержке обучения на протяжении жизни.*

***Ключевые слова:** университет, студент, лидерство, модели обучения, интеграция науки, образования и производства.*

Современное университетское образование претерпевает значительные трансформации в векторе интеграции науки, образования и производства в системной модернизации общества. В течение ближайшего времени в высшем образовании продолжатся значительные изменения, поскольку конкурентоспособность на локальном и глобальном уровнях все больше будет зависеть от обуче-

ния. Многие системы высшего образования были разработаны с учетом потребностей прошлого века и еще не переработаны в достаточной мере, чтобы обеспечить навыки, необходимые для грядущих перемен [2].

Поскольку рабочая среда «управления и контроля» быстро устаревает, будущая среда потребует совместной работы и системного лидерства. Помимо опыта, будущие лидеры должны развивать и практиковать гибкость, адаптивное мышление, ориентированное на обучение, и предпринимательский настрой [3]. Они должны быть способны определять цели и делиться ими, а также постоянно демонстрировать стабильную устойчивость – отличительную черту успешных предпринимателей – чтобы позитивно справляться с разочарованиями, проблемами и новыми вызовами.

На основе собственного опыта и анализа практик ведущих отечественных и зарубежных университетов, авторы полагают, что современные университеты должны развиваться по четырем основным направлениям, чтобы соответствовать требованиям будущих потребностей лидерства.

#### *1. Использование технологий*

Четвертая промышленная революция сильно изменила общество. В ее потенциале заложена возможность инклюзивного экономического роста, социальных инноваций, развития и повышения благосостояния людей с помощью таких технологий, как искусственный интеллект (ИИ) и Интернет вещей. Будущие лидеры должны быть хорошо знакомы с программированием и такими технологиями, как искусственный интеллект, робототехника и расширенная аналитика.

В контексте Четвертой промышленной революции ценность любого навыка быстро снижается, поэтому появляется больше возможностей для предпринимательства. Поверхностного взгляда на технологии недостаточно, чтобы ориентироваться в прорывах и использовать огромные возможности соединения технологий и человеческого капитала. Организации должны конкурировать с точки зрения скорости и обучения, инноваций и создания новых возможностей еще быстрее. Инновации должны идти с нуля.

Подобно технологическим стартапам, университеты должны внедрять инновации напрямую, смело экспериментировать и вознаграждать идеи, которые имеют значение. Университеты должны помочь студентам научиться использовать и применять новые технологии. Это означает создание пространств, где учащиеся знакомятся с приложениями и практическим использованием, выводя их далеко за рамки традиционных «знаний о» технологиях.

## *2. Создание моделей обучения, основанных на действиях*

Традиционная модель исследования-получения знаний-распространения в настоящее время объективно устарела. Сегодня нужно знакомить студентов с приложениями, которые им нужны для обучения. Многие университеты быстро переходят к обучению, основанному на действиях. С точки зрения лидерства это означает переход из «аудитории в лабораторию».

Обучение, основанное на действиях, фокусируется на решении реальных жизненных проблем. По сути, нужно думать об обучении как об итеративном процессе, а не только о модели «исследование-развитие-обучение», которая лежит в основе большей части традиционного образования. Обучение, основанное на действиях, стимулирует мотивацию, будучи актуальным, создавая осязаемые решения и демонстрируя реальные результаты.

Существует много видов обучения, основанного на действии. Например, медицинские институты всегда разрешали студентам доступ к клиникам и пациентам. Накопленный опыт необходимо использовать для развития будущих лидеров. Это могут быть реальные консалтинговые проекты, лаборатории, решение предпринимательских задач и даже помощь в проведении изменений. Обучение действием – это больше, чем просто действие; оно требует осознанной рефлексии (повторяющийся процесс действия и осмысления). Что объединяет все инициативы по обучению действием – так это командная работа, дизайн-мышление и междисциплинарный характер.

## *3. Понимание возросшей роли бизнеса в обществе*

Чтобы повысить конкурентоспособность, предприятия в различных сферах деятельности принимают более системный взгляд на свою роль в обществе, признавая свою ответственность перед расширенной группой заинтересованных сторон, а не только перед акционерами. Бизнес должен быть важной частью решения в таких важных областях, как изменение климата, социальное неравенство и т. д.

Это требует от университетов подготовки будущих лидеров, способных эффективно работать в многосторонних системах, где корпоративная ответственность является приоритетом. Необходимо развивать то, на что обращал внимание Клаус Шваб (Klaus Schwab), основатель и бессменный президент Всемирного экономического форума: частные корпорации выступают в качестве попечителей общества [4]. Например, в своем письме акционерам от 2018 года Ларри Финк (Larry Fink), главный исполнительный директор BlackRock (международная инвестиционная компания, одна из крупнейших инвестиционных компаний мира и крупнейшая в мире по размеру активов под управлением), написал: «Общественные ожидания от вашей компании никогда не были выше. Общество требует, чтобы компании, как государственные, так и частные, служили социальным целям» [5].

Точно так же, как успешные компании должны уметь совмещать достижение цели и получение прибыли, университеты должны воспитывать талантливых людей, способных справиться с корпоративной ответственностью, устойчивостью и новой ролью бизнеса в обществе [1]. Университеты располагают достаточными возможностями не только для того, чтобы обучать этому, но и для того, чтобы способствовать общественному влиянию, гарантируя, что студенты разовьют образ мышления и навыки, необходимые для сочетания прибыли и цели.

#### *4. Поддержание обучения на протяжении всей жизни*

Обучение больше не является разовым мероприятием. Студенты любого направления, любой программы должны автоматически принадлежать к сети не-

прерывного обучения. Это устойчивый тренд. Университеты должны быть актуальными на протяжении всей профессиональной жизни человека, а не просто предоставлять образовательные платформы для молодых студентов.

Согласно Докладу о будущем рабочих мест Всемирного экономического форума, ожидается, что изменения, произошедшие в результате Четвертой промышленной революции, приведут к сокращению 75 млн. рабочих мест в 2022 году в 20 крупнейших странах мира. Однако в то же время технологические достижения и новые методы работы могут создать 133 млн. новых должностей, требующих переквалификации [6].

Переквалификация может иметь сильное социальное влияние. Согласно экспертным оценкам авторов, экономический смысл переквалификации для бизнеса состоит в том, что интеграции науки, образования и производства может снизить затраты на переквалификацию на 30%, и эта экономия позволила бы переквалифицировать 50% персонала вместо 30%, если бы каждое предприятие проводило переподготовку самостоятельно. Университеты могут обеспечить эти усилия по переподготовке с помощью программ непрерывного образования и обучения руководителей.

### *Образовательные системы будущего*

Для достижения обозначенных четырех детерминант университетам завтрашнего дня потребуются совместные системно-ориентированные стратегии. Удивительно, но крупные корпорации сегодня больше привыкли к сотрудничеству в более широких экосистемах, чем большинство университетов. Победители века обучения, наступившего сейчас, не победят в одиночку; скорее они победят вместе. Только тогда будет возможно поддержать поколение лидеров, способных оказывать долгосрочное положительное воздействие и создать устойчивый положительный эффект в экономической и социальной жизни общества.

### *Список литературы*

1. Астафьева О.А. О новых подходах к подготовке будущих руководителей гостиничных предприятий, обусловленных внедрением компетентностной мо-

дели в образовательный процесс / О.А. Астафьева // Теоретические и методологические аспекты подготовки специалистов для сферы физической культуры, спорта и туризма: сборник материалов I-й Международной научно-практической конференции / под общ. ред. В.В. Горбачевой, Е.Г. Борисенко, 2021. – С. 203–206.

2. Зайцева Н.А. Развитие и совершенствование традиционных и современных подходов к обеспечению качества образования / Н.А. Зайцева // Российские регионы: взгляд в будущее. – 2020. – Т. 7, №3. – С. 89–105.

3. Ильина Е.Л. становление субъектности студента как будущего лидера / Е.Л. Ильина, А.Н. Латкин, Д.В. Семенов // Психолого-педагогические исследования – Тульскому региону: сборник материалов II Региональной научно-практической конференции магистрантов, аспирантов, стажеров. – Чебоксары, 2022. – С. 256–259.

4. Шваб К. Четвёртая промышленная революция. The Fourth Industrial Revolution / К. Шваб. – М.: Эксмо, 2016. – 208 с. ISBN 978-5-699-90556-0.

5. Laurence D. Fink. To our shareholders. As I reflected on the last year, something felt different about 2018 / Laurence D. Fink [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://s24.q4cdn.com/856567660/files/oar/2018/letter-to-shareholders.html> (дата обращения: 25.09.2022).

6. The Future of Jobs Report 2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018> (дата обращения: 25.09.2022).