

УДК 330
JEL: J01, J08, J6, E02

doi: 10.18184/2079-4665.2016.7.4.199.204

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗОВ И ВЕНЧУРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СФЕРЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Александр Сергеевич Сенин¹, Татьяна Анатольевна Клепова²

¹ ФБОУ ВО Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС)
119571, г. Москва, пр-кт Вернадского, д. 82

² ФГБУ Научно-исследовательский институт труда и социального страхования Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
105064, г. Москва, ул. Земляной вал, д. 34

¹ Доктор экономических наук, профессор, директор Института менеджмента и маркетинга РАНХиГС
E-mail: senin@anx.ru

² Соискатель
E-mail: senin@anx.ru

Поступила в редакцию: 15.11.2016 Одобрена: 30.11.2016

Аннотация. Современная экономическая ситуация является следствием низкой инновационной активности предприятий реального сектора. Для перехода к новому качеству национальной экономики необходимо развитие сегмента венчурного предпринимательства. Однако наряду с проблемой недостаточности инвестиций этот сегмент столкнулся и с кадровой проблемой, решение которой требует нетривиальных подходов.

В данной статье изложены основные аспекты взаимодействия высших учебных заведений и венчурных предприятий для решения кадровой проблемы последних и в целом – в целях обеспечения нормальной занятости населения (путем создания новых высокотехнологических рабочих мест) и содействия развитию трудовых отношений в национальной экономике. В данной статье предложена базовая схема, предполагающая расширение функций венчурных фондов, которые будут не только осуществлять финансирование инновационных проектов, но и координировать сотрудничество ВУЗов и венчурных предприятий в части кадрового обеспечения последних. Цель/задачи. Основная цель данной статьи заключается в определении направлений совершенствования кадрового обеспечения деятельности венчурных предприятий посредством нахождения новых форм сотрудничества между этими предприятиями, научно-образовательным сектором и институтами венчурного финансирования.

Методология. В данной статье использованы методы экономико-статистического и сравнительного анализа, а также синтеза научных решений, имеющих непосредственное практическое применение.

Выводы/значимость. Практическая значимость результатов заключается в выработке базовой схемы трехстороннего сотрудничества между высшими учебными заведениями, венчурными предприятиями и венчурными фондами в целях обеспечения инновационных проектов необходимыми не только финансовыми, но и кадровыми ресурсами.

Ключевые слова: венчурное предприятие, ВУЗ, кадры, ресурсы, финансы, занятость, трудоустройство, рабочие места.

Для ссылки: Сенин А. С., Клепова Т. А. Взаимодействие ВУЗов и венчурных предприятий в сфере обеспечения занятости населения и развития трудовых отношений // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. № 4. С. 199–204.

doi:10.18184/2079-4665.2016.7.4.199.204

Современная российская экономика характеризуется транзитивностью и находится в процессе перехода от индустриализации к постиндустриализации. Это требует не только значительных инвестиционных вложений в структурное и технологическое обновление отраслей реального сектора, но и развитого рынка труда, обеспечивающего потребности современных предприятий в профессиональных кадрах, обладающих не обходимыми компетенциями. Одновременно с этим хотелось бы отметить, что текущее

состояние российского рынка труда нельзя признать оптимальным и сбалансированным:

- а) во-первых, по данным Федеральной службы государственной статистики уровень безработицы в России низкий (не более 6% по итогам 2015 года). Но в независимых источниках приводятся обоснованные данные о том, что реальный уровень безработицы в России составляет от 20 до 25%, т.е. порядка четверти экономически активного населения [1, 2]¹;

¹ Трудовые ресурсы. Занятость и безработица // Федеральная служба государственной статистики [электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/# свободный (дата обращения 01.12.2016)

- б) во-вторых, до 30% от всей численности безработных составляют выпускники ВУЗов, а также молодежь в возрасте до 30–32 лет. Фактически наиболее трудоспособная часть экономически активного населения не имеет работы [2, 3]¹;
- в) в-третьих, по отдельным данным 6 из 10 выпускников ВУЗов не могут трудоустроиться по полученной или смежной специальности [2, 3];
- г) в-четвертых, спрос на качественные кадровые ресурсы (в первую очередь инженерно-технических специальностей) на российском рынке труда не удовлетворяются [4].

Последний аспект можно рассматривать как одну из основных причин в том числе и недостаточной развитости сегмента венчурного предпринимательства. В частности, оборот сингапурского рынка высокотехнологического и венчурного предпринимательства характеризуется ежегодным финансированием проектов (start up) на сумму не менее 1 млрд. долларов США, на российском рынке венчурного предпринимательства ежегодно финансируется проектов на сумму не более 300 млн. долларов США. Кроме этого, стоит отметить, что за 2014 и 2015 год сохраняется понижательный тренд в совокупном капитале венчурных фондов (рис. 1).

Также стоит отметить и то, что за последние четыре года средний объем венчурных инвестиций в расчете на одно венчурное предприятие (инновационный проект) снизился с 2,6 млн. долларов США (2012 год) до 0,7–0,8 млн. долларов США (в 2014 и в 2015 годах). Данные отражены на рис. 2.

И ключевая проблема заключается как в недостаточности инвестиций [5], так и в недостаточности кадров, которые способны трансформировать эти инвестиции в наукоемкие решения, позволяющие многократно максимизировать доходы и инвестора, и самого венчурного предприятия. Кадровая необеспеченность венчурного предпринимательства во многом негативно влияет не только на отраслевые показатели, но и в целом на темпы роста национальной экономики. В условиях сохраняющейся стагнации российской экономике нужны новые направления роста, которые может обеспечить именно венчурное предпринимательство.

Венчурное предпринимательство представляет собой наиболее наукоемкий сегмент экономики и характеризуется высоким потенциалом роста, который при оптимальной эксплуатации позволяет малому венчурному предприятию в относительно короткие сроки эволюционировать в крупные корпоративные структуры, формирующие национальный доход на основе высокой добавленной стоимости [5, 6, 7]. Отсюда следует, что наличие оптимальных и качественных кадровых ресурсов на рынке труда есть необходимое условие инно-

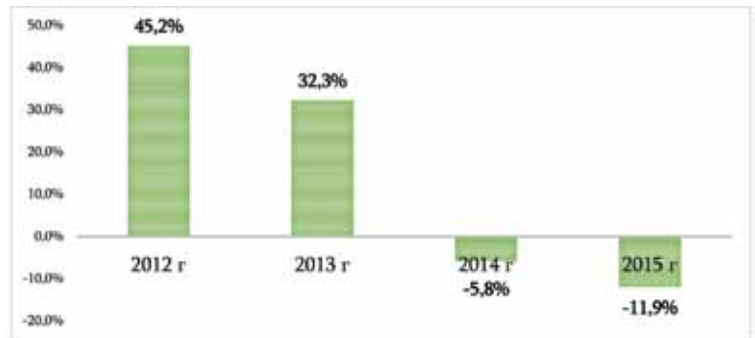


Рис. 1. Динамика темпов прироста совокупного капитала российских венчурных фондов²

Fig. 1. Dynamics of the growth rate of aggregate capital of Russian venture funds

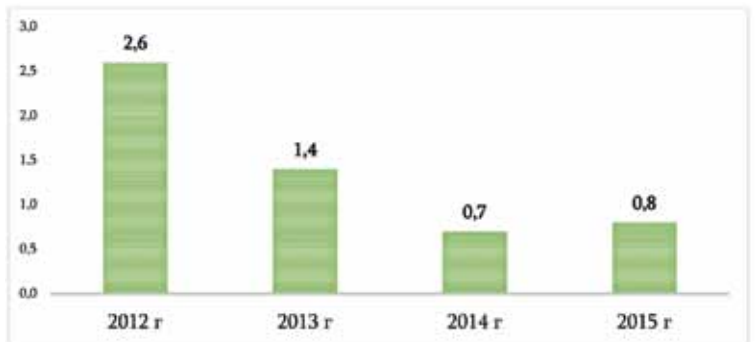


Рис. 2. Динамика изменения среднего объема венчурного инвестирования на российском рынке, млн. долл. США в³

Fig. 2. Changes in the average volume of venture capital investment in the Russian market, one million US dollars

¹ Статистический сборник: население России. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2013. 530 с.

² Аналитический сборник РАВИ-2015 // Российское агентство венчурного инвестирования [электронный ресурс] режим доступа <http://www.rvca.ru/rus/resource/library/rvca-yearbook/> свободный (дата обращения 01.12.2016)

³ Там же.

вационно ориентированного развития национальной экономики, преодоления ее технологической отсталости и устранения структурной несбалансированности. Но учитывая, что национальная инновационная система еще недостаточно институционализирована [8, 9] и не характеризуется нормальной самоорганизацией в частности кадрового обеспечения наукоемкой деятельности, венчурным предприятиям необходимо изыскивать другие способы привлечения кадровых ресурсов, среди которых наиболее употребимыми являются:

- привлечение иностранных специалистов (в том числе студентов и выпускников высших школ), так называемый процесс «brain drain» («привлечение умов»);
- передача части научно-исследовательского или технико-внедренческого процесса на аутсорсинг внутри страны (высшие учебные заведения, научно-исследовательские институты, научно-производственные корпорации и т.п.) или за рубежом;
- выращивание (подготовка) кадров на основе кооперации (стратегического сотрудничества) с высшими учебными заведениями.

«Привлечение умов» – это эффективный способ решения кадровой проблемы венчурного предпринимательства, и этот способ используют в тех странах, где институты венчурного финансирования являются наиболее развитыми. Но этот способ сложно реализуем в российских условиях, где венчурный рынок проходит стадию качественного становления. Использование механизма научно-исследовательского или технико-внедренческого аутсорсинга тоже модно рассматривать как рациональный способ решения проблемы кадровой необеспеченности венчурного предпринимательства. Но этот способ характеризуется высоким риском утраты конфиденциальности информации и данных, описывающих инновационную разработку, передаваемую на аутсорсинг внешним организациям или субъектам.

Поэтому наиболее оптимальным способом решения проблемы кадровой необеспеченности венчурных предприятий стоит считать кооперацию этих предприятий с профильными высшими учебными заведениями в части выращивания специалистов. В первую очередь необходимо обратить внимание на то, что не все российские ВУЗы осуществляют подготовку на основе современных образовательных программ и с использованием современной материально-технической базы. Соответственно, первоочередной задачей стоит считать нахождение венчурным предприятием стратегических партнеров в научно-образовательной сфере.

Вторая немаловажная задача – это определение перечня профессиональных компетенций, которыми должен обладать потенциальный сотрудник венчурного предприятия.

Здесь необходимо понимать, что высшие учебные заведения дают своим студентам лишь базовые знания, умения и навыки по любым специальностям.

Отсюда следует, что венчурному предприятию и его стратегическому партнеру в научно-образовательной сфере необходимо разработать и внедрить дополнительные программы подготовки студентов. Но одновременно с этим стоит понимать, что венчурное предприятие – это проектное предприятие, которое создается для достижения определенной цели и в последствие трансформируется в среднюю или крупную корпоративную структуру. Соответственно на начальном этапе реализации проекта у венчурного предприятия не всегда имеются достаточные средства для дополнительных инвестиций в персонал. Кроме этого к начальному этапу штат проекта уже должен быть укомплектован, поэтому венчурные предприятия не всегда могут реализовывать долгосрочные проекты, направленные на выращивание кадров.

Становится очевидным, что для эффективного взаимодействия венчурных предприятий и высших учебных заведений в части формирования оптимального кадрового обеспечения наукоемкой деятельности необходимо создание координирующей структуры, которая будет способствовать сближению интересов сторон.

Представляется, что такой координирующей и посреднической структурой может стать венчурный фонд, который осуществляет сближение интересов венчурных инвесторов и предпринимателей. Структурно-логическая схема такого взаимодействия может иметь следующий вид (рис. 3). Итак, венчурный фонд формирует два ключевых направления деятельности:

- 1) собственно финансовое, в рамках которого осуществляется аккумуляция венчурного капитала и его распределение в инновационные проекты венчурных предприятий в соответствии с профильной специализацией фонда;
- 2) образовательное, в рамках которого специалисты венчурного фонда на основе долгосрочного прогнозирования определяют темпы роста количества и качества инновационных проектов, а также перспективные потребности венчурных предпринимателей в кадровых ресурсах.

При этом образовательное направление деятельности финансируется за счет собственных средств фондов. Венчурный фонд определяет ключевой перечень ВУЗов, с которыми будет в дальнейшем осуществлять взаимодействие в части подготовки кадровых ресурсов, а также принимает участие в разработке образовательных программ, необхо-

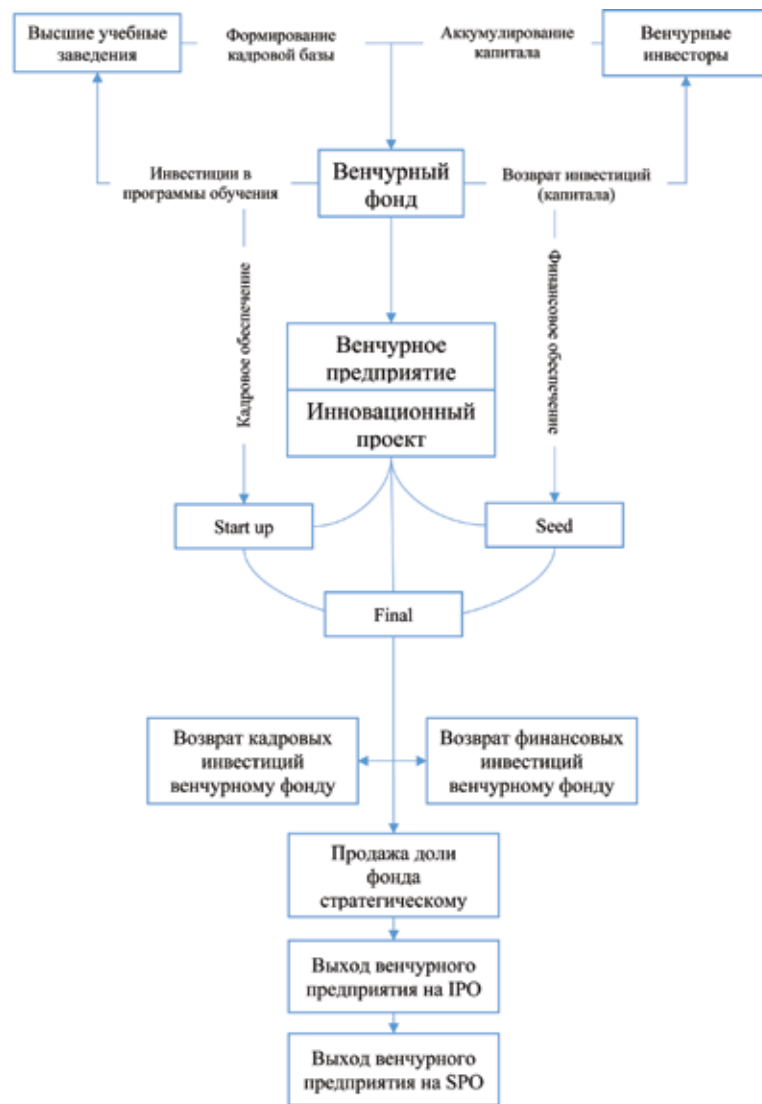


Рис. 3. Дополненная схема взаимодействия венчурных фондов и венчурных предприятий в аспекте кадрового и финансового обеспечения

Fig. 3. Augmented scheme of interaction of venture capital funds and venture enterprises in the aspect of human resources and financial support

димых для развития компетенций потенциальных специалистов венчурных предприятий. Это означает, что венчурный фонд осуществляет не только финансовое инвестирование в инновационные проекты венчурных предприятий, но и кадровое инвестирование. И если финансовое инвестирование, как правило, начинается в «посевной» (seed) фазе проекта, то кадровое инвестирование может начинаться только в фазе запуска (start up) проекта.

Венчурный фонд определяет стоимость не только финансовых ресурсов, но и кадровых ресурсов, перенаправление которых от ВУЗов в венчурные предприятия осуществляет этот фонд.

По итогам завершения проекта венчурное предприятие осуществляет возврат и финансовых, и ка-

дровых инвестиций, что обеспечивает выполнение капитальной базы венчурного фонда. В свою очередь венчурное предприятие, завершая инновационный проект, обычно выходит на IPO (первое публичное размещение акций), и в последующем на SPO (вторичное публичное размещение акций). За венчурным предприятием сохраняется штат, сформированный start up фазе инновационного проекта. И при необходимости может привлекать новые кадровые ресурсы при посредничестве образовательного направления деятельности венчурного фонда.

Таким образом, формируется не только трехстороннее, но и кластерное взаимодействие высших учебных заведений, институтов венчурного финансирования и венчурного предпринимательства. Предлагаемый подход позволяет решить и кадровую проблему венчурных предпринимателей, и проблему подготовки специалистов с необходимыми компетенциями, и проблему трудоустройства выпускников ВУЗов.

При этом венчурное предприятие, имеющее оптимальное кадровое обеспечение, формирует необходимый интеллектуальный потенциал для успешной реализации инновационного проекта, способного многократно максимизировать выгоды и самого предприятия, и венчурных инвесторов, и венчурных фондов. За счет системно-синергетического эффекта это формирует дополнительные прямые и косвенные доходы национальной экономики, а также обеспечивает ее переход от индустриального к постиндустриальному темпу развития.

Список литературы

1. Беглова Е.И. Безработица молодежи: первоочередная проблема современного рынка труда // Экономика и управление. 2010. № 11(72). С. 172–175.
2. Безлепкина Н.В. Молодежная незанятость в системе форм безработицы // Вестник СамГУ. 2011. № 3(84). С. 5–10.

3. Гелета И.В. Занятость населения и рынок труда: проблемы анализа и оценки // Управление мегаполисом. 2014. № 1. С. 100–104.
4. Токсанбаева М. Структура российской занятости: проблемы, оценки // Человек и труд. 2013. № 1. С. 10–14.
5. Лясников Н.В., Дудин М.Н., Лясникова Ю.В. Экономика и социология труда. М. КНОРУС, 2012.
6. Oliver Pfirrmann, Udo Wupperfeld, Joshua Lerner. Venture Capital and New Technology Based Firms: An US-German Comparison. Springer Science & Business Media, 2012. 154 p.
7. Thomas J. Chemmanur, Elena Loutskina, Xuan Tian. Corporate Venture Capital, Value Creation, and Innovation // The Review of Financial Studies. 2014, 27 (8): P. 2434–2473.
8. Григорьева Е.В. Венчурное финансирование как инструмент построения национальной инновационной системы // Стратегия устойчивого развития регионов России. 2015. № 25. С. 44–47.
9. Цыплаков А.Н. К вопросу о венчурном финансировании инвестиционной деятельности // Информационно-экономические аспекты стандартизации и технического регулирования. 2015. № 1(23). С. 6.
10. Формирование конкурентных преимуществ российских предприятий в условиях экономической нестабильности. Коллективная монография / под ред. Веселовского М.Я., Кировой И.В. М.: Научный консультант, 2017. 315 с.
11. Dudin M.N., Ljasnikov N.V., Omel'chenko E.V., Shirokovskih S.A. Methodological approaches to classification of innovation potential in the context of steady development of entrepreneurial structures // World Applied Sciences Journal. T. 27, № 13A. pp. 563–566.

M.I.R. (Modernization. Innovation. Research)

RESEARCH

ISSN 2411-796X (Online)

ISSN 2079-4665 (Print)

INTERACTION OF UNIVERSITIES AND VENTURE COMPANIES TO PROVIDE EMPLOYMENT AND DEVELOPMENT OF LABOR RELATIONS

Alexander Senin, Tatiana Klepova

Abstract

The current economic situation is a consequence of the low innovation activity of the real sector. To go to a new quality of the national economy requires the development of venture business segment. However, along with the problem of lack of investment, this segment was faced with staffing problems, the solution of which requires a non-trivial approaches.

This article outlines the main aspects of cooperation between higher education institutions and ventures to address staffing issues in the past and generally – in order to ensure the normal employment (through the creation of new high-tech jobs) and the promotion of labor relations in the national economy. In this article the basic scheme, to extend the functions of venture capital funds, which will not only provide funding for innovative projects, but also to coordinate the cooperation of universities and venture companies in the staffing of the past.

The purpose / goal. The main purpose of this article is to identify ways to improve staffing activities of venture companies by finding new forms of cooperation between enterprises, research and education sector and institutions of venture capital financing.

Methodology. This article used the methods of economic-statistical and comparative analysis and synthesis of scientific solutions of direct practical application.

Conclusions / relevance. The practical significance of the results is to develop the basic scheme of trilateral cooperation between higher education institutions, venture capital companies and venture capital funds in order to provide innovative projects need not only financial, but also human resources.

Keywords: *venture capital company, university, personnel, resources, finance, employment, job, jobs.*

Correspondence: *Senin Aleksandr S., The Russian Presidential Academy Of National Economy And Public Administration (82, Vernadskogo av., Moscow, 119571), Russian Federation, senin@anx.ru*

Klepova Tat'yana A., *Federal State Institution All-Russian scientific-research institute for labour protection and economics under the Ministry for Public Health and Social Development, Russian Federation, senin@anx.ru*

Reference: *Senin A. S., Klepova T. A. Interaction of universities and venture companies to provide employment and development of labor relations. M.I.R. (Modernization. Innovation. Research), 2016, vol. 7, no.4, pp. 199–204. doi: 10.18184/2079-4665.2016.7.4.199.204*

References

1. Beglova E.I. Youth Unemployment: the primary problem of the modern labor market. *Economy and management*, 2010, no. 11(72), pp. 172–175. (In Russ.)
2. Bezlepkina N.V. Youth unemployment in the system of forms of unemployment. *Vestnik SamGU*, 2011, no. 3 (84), pp. 5–10. (In Russ.)
3. Geleta I.V. Employment and the labor market: problem analysis and evaluation. *Management metropolis*, 2014, no. 1, pp. 100–104. (In Russ.)
4. Toksanbaeva M. Structure of the Russian Employment: problems, assess. *Man and labor*, 2013, no. 1, pp. 10–14. (In Russ.)
5. Lyasnikov N.V., Dudin M.N., Lyasnikova Yu.V. Economics and sociology of labor. M.: KNORUS, 2012. (In Russ.)
6. Oliver Pfirrmann, Udo Wupperfeld, Joshua Lerner. Venture Capital and New Technology Based Firms: An US-German Comparison. Springer Science & Business Media, 2012. 154 p. (In Eng.)
7. Thomas J. Chemmanur, Elena Loutskina, Xuan Tian. Corporate Venture Capital, Value Creation, and Innovation. *The Review of Financial Studies*, 2014, no. 27 (8): pp. 2434–2473. (In Eng.)
8. Grigoriev E.V. Venture financing as a tool for building a national innovation system. *Sustainable Development Strategy of Russia*, 2015, no. 25, pp. 44–47. (In Russ.)
9. Zyplakov A.N. On the question of venture capital investment activity. *Information-economic aspects of standardization and technical regulation*, 2015, no. 1 (23), pp. 6. (In Russ.)
10. Formation of competitive advantages of Russian companies in terms of economic instability. Collective monograph / Ed. Veselovsky M.J., Kirov I.V. M.: Publishing house "scientific consultant", 2017. 315 p. (In Russ.)
11. Dudin M.N., Ljasnikov N.V., Omel'chenko E.V., Shirokovskih S.A. Methodological approaches to classification of innovation potential in the context of steady development of entrepreneurial structures. *World Applied Sciences Journal*, 2013, vol. 27, no.13A, pp. 563–566. (In Eng.)

Научно-практический журнал

М И Р (Модернизация. Инновации. Развитие)

приглашает к сотрудничеству новых авторов

Основные требования к статьям:

1. Статья представляется в электронном виде в форматах .doc и .tif и в виде распечатки. Статья на бумажном носителе должна строго соответствовать рукописи на электронном носителе. Все аббревиатуры следует расшифровывать. Возможно предоставление научной статьи и сопроводительного письма по электронной почте.
2. Распечатка научной статьи должна быть подписана автором с указанием даты ее отправки.
3. Объем научной статьи должен быть не менее 10 и не более 25 страниц, напечатанных через 1,5 интервала с размером шрифта не менее 14. Рекомендуемый тип шрифта – Times New Roman.
4. К каждой статье необходимы ФИО автора, название статьи, аннотация и ключевые слова на русском и английском языках.
5. Авторам статей, утвержденных к публикации Научно-редакционным советом, в обязательном порядке необходимо заполнить анкету автора и выслать на электронный адрес журнала свою фотографию в графическом формате (.jpg, .tif).
6. Оформление библиографического списка, обязательного в конце статьи, должно соответствовать ГОСТ Р 7.0.5-2008.

Научно-редакционный совет оставляет за собой право на редактирование статей. Статьи, не соответствующие указанным требованиям, не публикуются и не возвращаются авторам.

Статьи и все материалы к ним ждем по адресу: info@idnayka.ru