
ИНФОРМАТИКА, ВЫЧИСЛИТЕЛЬНАЯ ТЕХНИКА И УПРАВЛЕНИЕ

Аналитическая статья

УДК 338.24.01; DOI: 10.61260/2218-13X-2024-4-53-69

КОРПОРАТИВНЫЕ УНИВЕРСИТЕТЫ:

ПРИОРИТЕТЫ УПРАВЛЕНИЯ, РЕШЕНИЯ, ПЕРСПЕКТИВЫ. ЧАСТЬ 2

Артамонов Владимир Сергеевич.

АО «НПО Спецматериалов», Санкт-Петербург, Россия.

Лукин Владимир Николаевич;

✉ Мусиенко Тамара Викторовна.

Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, Санкт-Петербург, Россия;

Федеральный научно-исследовательский социологический центр Российской академии наук Социологического института РАН, Санкт-Петербург, Россия

✉ tvm77777@mail.ru

Аннотация. Статья представляет собой продолжение аналитического обзора исследований корпоративных университетов как институтов управления знаниями на основе сетевого взаимодействия, реализующих стратегии формирования интеллектуального капитала и управления инновациями. Раскрыта роль корпоративного управления инновационным развитием.

Показано, что в условиях конкурентного и динамичного мира современных технологий одним из приоритетов в управлении корпоративными университетами остается обеспечение функционирования и развития обучающих сетей и инновационных структур. Отмечена тенденция усиления роли корпоративных университетов в условиях цифровизации. С распространением цифровых технологий корпоративные университеты все чаще составляют в этом сегменте конкуренцию традиционным университетам.

Определение перспектив повышения эффективности управления корпоративными университетами основывается на исследовании соответствующих практик реализации управленческих решений с учетом проработки теоретических и методологических аспектов исследования проблемы. Разрабатываются концепции социальной ответственности корпоративных университетов, инновационного риска, получили соответствующее обоснование практические стратегические схемы внедрения инноваций в условиях неопределенности.

Остается востребованным дальнейшее формирование теоретической базы исследования стратегий корпоративных университетов различных стран мира в сфере управления знаниями и инновационным развитием на основе их сравнительного анализа.

Аналитический обзор научной литературы подтверждает постепенное формирование особой концептуальной базы исследования управления знаниями и инновациями в корпоративных университетах стран мира.

Цель проекта состоит в систематизации научных результатов соответствующих исследовательских работ, обобщении основных концептуальных и методологических решений в исследовании проблем управления знаниями и инновационными системами, выявлении основных приоритетов и перспективных стратегий управления корпоративными университетами России, Китая, Бразилии, Ирана, Чили, Индонезии, Кении, Нигерии, Испании, Южной Кореи и других стран в этой сфере.

Основная задача заключается в том, чтобы в рамках сравнительного анализа конкретных случаев управления знаниями и инновациями в корпоративных университетах

© Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, 2024

различных стран мира определить роль университетов такого типа в развитии интеллектуального капитала и инновационных систем.

Ключевые слова: управление знаниями, управление интеллектуальным капиталом, корпоративный университет, управление инновационным развитием, функции управления, инновационная грамотность

Для цитирования: Артамонов В.С., Лукин В.Н., Мусиенко Т.В. Корпоративные университеты: приоритеты управления, решения, перспективы. Часть 2 // Науч.-аналит. журн. «Вестник С.-Петерб. ун-та ГПС МЧС России». 2024. № 4. С. 53–69. DOI: 10.61260/2218-13X-2024-4-53-69.

Analytical article

CORPORATE UNIVERSITIES: MANAGEMENT PRIORITIES, SOLUTIONS, PROSPECTS. PART 2

Artamonov Vladimir S.

«NPO Spetsmaterialov», Saint-Petersburg, Russia.

Lukin Vladimir N.;

✉ **Musienko Tamara V.**

**Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia, Saint-Petersburg, Russia;
Federal research sociological center of the Russian academy of sciences Sociological institute
of the Russian academy of sciences. Saint-Petersburg, Russia**

✉ **tvm77777@mail.ru**

Abstract. The article is a continuation of the analytical review of corporate universities' researches as knowledge management institutions based on networking, implementing strategies for the formation of intellectual capital and innovation management. The role of corporate governance in innovative development is revealed.

The article shows that in the competitive and dynamic world of modern technologies, one of the priorities in the management of corporate universities remains to ensure the functioning and development of training networks and innovative structures.

The tendency of strengthening the role of corporate universities in the context of digitalization is noted. With the spread of digital technologies, corporate universities are increasingly competing with traditional universities in this segment.

The definition of prospects for improving the efficiency of corporate university management is based on the study of relevant practices for the implementation of management decisions, taking into account the elaboration of theoretical and methodological aspects of the study of the problem.

The concepts of social responsibility of corporate universities and innovation risk are being developed, and practical strategic schemes for introducing innovations in conditions of uncertainty have been appropriately justified.

Further formation of the theoretical basis for the study of strategies of corporate universities around the world in the field of knowledge management and innovative development based on their comparative analysis remains in demand.

An analytical review of the scientific literature confirms the gradual formation of a special conceptual framework for the study of knowledge management and innovation in corporate universities around the world.

The aim of the project is to systematize the scientific results of relevant research works, summarize the main conceptual and methodological solutions in the study of knowledge management and innovation systems, identify the main priorities and promising management strategies of corporate universities in Russia, China, Brazil, Iran, Chile, Indonesia, Kenya, Nigeria, Spain, South Korea and other countries in this field the sphere.

The main task is to determine the role of universities of this type in the development of intellectual capital and innovation systems within the framework of a comparative analysis

of specific cases of knowledge and innovation management in corporate universities around the world.

Keywords: knowledge management, intellectual capital management, corporate university, innovative development management, management functions, innovative literacy

For citation: Artamonov V.S., Lukin V.N., Musienko T.V. Corporate universities: management priorities, solutions, prospects. Part 2 // Scientific and analytical journal «Vestnik Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia». 2024. № 4. P. 53–69. DOI: 10.61260/2218-13X-2024-4-53-69.

Введение

Актуальность. В условиях сложного, конкурентного и динамичного мира современных технологий, постоянной реконфигурации производственных практик, требующих гибкости управления процессами, среди прочих аспектов особое значение приобретает управление знаниями и инновациями на основе развития сетевого взаимодействия. Для выживания и развития организации начали работать в сетях с целью совместного получения более эффективных результатов.

В настоящей статье получили дальнейшее развитие ряд положений по проблеме управления знаниями и инновациями, изложенные авторами ранее по результатам соответствующих исследований [1, 2].

Особое значение проблема управления знаниями приобретает в условиях цифровизации и внедрения во все сферы жизни общества искусственного интеллекта. Соответствующим актуальным аспектам, рассмотренным авторами в более ранних публикациях, также уделено особое внимание [3, 4].

Аналитическая часть

Управление знаниями на основе развития сетевого взаимодействия

Теоретические аспекты и современные тенденции управления знаниями в организациях, в том числе в организациях сетевого взаимодействия, исследуют российские ученые В.В. Тонконог, П.И. Ананченкова, С.О. Худяков, А.И. Прохоров, З.В. Якимова и др. [5–7].

Российскими исследователями изучается роль и особенности концепции управления знаниями в деятельности организации в современных условиях и прежде всего в системе высшего образования. Этой проблеме посвящены работы Е.С. Поповой, К.А. Кирьянова, В.К. Кирьянова, Н.В. Анкудинова, З.С. Гельмановой, А.Е. Алдабаевой, Н.М. Омаровой, А.С. Акмаганбетовой, Й. Бесфер, Р.Е. Булат, Х.С. Байчоровой и других исследователей [8–10].

В научной литературе находит применение категория обучающие сети, определяемая Луизой Найт как сетевое обучение [11].

Бразильские ученые Брено Хайме Амарал Соуту, Marta Silva Neves, Адриана Сокол Лот, Эрнестина да Силва Алвес, Патрисия де Са Фрейре (Breno Jaime Amaral Souto, Marta Silva Neves, Adriana Falcão Loth, Ernestina da Silva Alves, Patricia de Sá Freire) выделяют пять стадий корпоративной зрелости межорганизационных обучающих сетей и подчеркивают, что для поступательного движения в прохождении соответствующих уровней подготовки необходимо многоуровневое обучение, предлагаемое именно корпоративными университетами. В этом смысле корпоративные университеты способствуют повышению уровня подготовки различных категорий специалистов, стимулируя вовлеченность в процесс обучения и производство знаний [12].

В соответствии с этим во многих странах мира отмечается появление и распространение корпоративных университетов в государственных учреждениях в системе высшего образования по подготовке кадров для различных отраслей экономики.

Этот процесс связан, в том числе, с распространением цифровых технологий.

Массовое развитие цифровых технологий, как отмечает Пердана Ари Судево (Perdana Ari Sudewo, Индонезия), влияет на стратегии обучения и развития человеческих ресурсов в каждой организации, включая правительственные учреждения. В Индонезии изменения в управлении компетенциями ASN (Autonomous System Number – уникальный идентификатор, присвоенный автономной системе (AS), которая представляет собой совокупность IP-сетей и маршрутизаторов под управлением одной организации, которая представляет общую политику маршрутизации в интернете.) стимулировали изменения в процессе обучения и развития в образовательных подразделениях, отмеченные появлением корпоративных университетов в государственных учреждениях. Именно корпоративные университеты стали разработчиками соответствующих стратегий обучения в государственных учреждениях Индонезии [13].

Государственные предприятия стали инициаторами идеи создания на базе Национального института государственного управления (National Institute of Public Administration) Индонезии корпоративного университета национальной государственной службы – Национального корпоративного университета ASN (National Corporate University of ASN). Цель корпоративного университета состояла в обеспечении ускорения развития компетенций государственной службы в соответствии с национальными целями развития.

Этот университет отличается от обычных корпоративных университетов, которые были внедрены в нескольких государственных учреждениях, а также на государственных предприятиях. Эвимайя Савира, Ренни Савитри, Мадья Путра Йомил Ахад (Evimaya Savira, Renny Savitri, Madya Putra Yaumil Ahad) обосновывают актуальность такого корпоративного университета в качестве инструмента для реализации национальной стратегии посредством развития компетенций.

Используя методологию дескриптивного качественного анализа данных, полученных в результате обобщения экспертных оценок и интервью с корпоративными специалистами-практиками, а также на основе результатов аналитического обзора научной литературы, связанной с концепцией корпоративных университетов, исследователи пришли к заключению, что сфера деятельности такого корпоративного университета включает в себя:

- национальные программы развития лидерства;
- межведомственные программы развития стратегических компетенций;
- системы управления знаниями и обучением, которые поддерживают внедрение инноваций [14].

Более того, все чаще корпоративные университеты составляют в этом сегменте конкуренцию традиционным университетам. Мохаммад Аюб Хан (Mohammad Ayub Khan), исследуя появление образовательных моделей корпоративных университетов в системе высшего образования в отраслях промышленности ряда стран мира, а также причины роста корпоративных университетов и связанные с ними проблемы для традиционной университетской системы, считает необходимым изменение подхода к управлению знаниями в классических университетах.

В этой связи предлагается проанализировать последствия, связанные с появлением корпоративных университетов для обычных университетов, и в то же время вести поиск стратегических и упреждающих действий для поддержания конкурентного преимущества перед корпоративными университетами.

Одним из таких стратегических и упреждающих действий, предполагает М.А. Хан, могла бы стать ориентация традиционных университетов на то, чтобы возглавить инновации в обучении и обеспечить предоставление качественных и доступных образовательных программ и услуг. В противном случае, благодаря своим уникальным операционным моделям, бизнес-целям и изобретательности, корпоративный университет, считает М.А. Хан, может легко превзойти традиционную университетскую модель [15].

В этом отношении одной из стратегий повышения конкурентоспособности классических университетов рассматривается внедрение элементов корпоративного управления.

Так, результаты исследования Питера Кариуки, Беатрис Элесани Омбака и Пола Киумбе (Peter Kariuki, Beatrice Elesani Ombaka, Paul Kiumbe, Кения) подтвердили, что корпоративное управление оказало значительное влияние на результаты деятельности государственных университетов Кении. Исследователями обоснован вывод о том, что соблюдение надлежащей практики корпоративного управления является важной стратегией, которую государственные университеты могут использовать в усилиях по улучшению своей деятельности [16].

Такой подход актуален и для университетов других стран. Камаль Бакаре (Kamal Bakare, Нигерия) подчеркивает необходимость совершенствования этики и практики корпоративного управления в университетах Нигерии. В соответствующей практике университетского администрирования исследователь видит необходимость избавиться от таких негативных факторов, как чрезмерная бюрократизация и полагает, что политика открытых дверей должна вытеснить политику жестких правил. Университеты следует развивать и поощрять к саморегулированию, рекомендует К. Бакаре.

В то же время в систему корпоративного управления в университетах Нигерии необходимо внедрять современные методы управления, считает К. Бакаре.

С одной стороны, национальная политика в области образования должна постоянно пересматриваться в соответствии с реалиями нового времени, подчеркивает исследователь. Это также предполагает активное внедрение цифровизации для упрощения операций, снижения стресса и максимального повышения качества предоставляемых услуг.

С другой стороны, для того чтобы иметь возможность эффективно выполнять свои триединые задачи – преподавание, научные исследования и общественные услуги, сотрудники университетов должны быть надлежащим образом мотивированы, и должна быть внедрена эффективная система вознаграждения для стимулирования инноваций и исследовательской активности [17].

Чилийские исследователи Хуан Батиста Абелло, Клаудио Мансилья, Вальтер Саллес, Франсиско Ганга (Juan Bautista Abello, Claudio Mancilla, Walter Salles, Francisco Ganga), исследуя в соответствии с концепцией устойчивого развития корпоративную устойчивость государственных университетов, исходят из того, что она представляет собой стратегию реагирования на социальные проблемы. В этом контексте университеты понимаются как сложные организации, позиционируемые в качестве ключевого механизма обеспечения устойчивого развития общества.

Опираясь на методологию качественного подхода Х.Б. Абелло, К. Мансилья, В. Саллес и Ф. Ганга провели свое исследование с применением методик документального анализа стратегических планов 18 чилийских государственных университетов, сосредоточив внимание на их стратегических элементах: миссии, видении и стратегических институциональных целях. Целью этого исследования был анализ того, в какой мере в стратегических элементах чилийских государственных университетов интегрированы компоненты устойчивого развития.

Полученные Х.Б. Абелло, К. Мансилья, В. Саллес и Ф. Ганга научные результаты подтвердили, что все чилийские университеты, включенные в выборку, в рамках стратегических планов решают вопросы корпоративной устойчивости, интегрируя в свои стратегические установки такие концепции Целей устойчивого развития, как «качественное образование», «создание устойчивой инфраструктуры, содействие инклюзивной и устойчивой индустриализации и стимулированию инноваций» [18].

Совершенствование системы корпоративного управления, политика обеспечения корпоративной устойчивости, акцент на разработке и внедрении инноваций рассматриваются сегодня как факторы успеха традиционных государственных университетов в конкурентном

взаимодействии с корпоративными университетами, отличающимися большей гибкостью в управлении знаниями и решении соответствующих проблем.

Для полноты картины следует отметить не только преимущества по отношению к традиционным университетам, но и проблемы в развитии, управлении и практике функционирования корпоративных университетов. Соответствующий сбалансированный анализ на примере эволюции сети корпоративных университетов Южной Кореи в целях выявления рисков их устойчивого развития проведен в исследовании Чон Рок О, Чо Хен Парк и Кюнмин Бэк (Jong Rok Oh, Cho Hyun Park, Kyungmin Baek).

В исследовании применен метод тематического исследования для системного изучения корпоративных университетов Южной Кореи путем анализа отчетов правительства страны, которые изучены на основе целостной модели корпоративных университетов, взятой в качестве аналитической основы.

Анализируя четыре группы корпоративных университетов, а именно внутренние колледжи частных компаний, корпоративные колледжи, технические колледжи и учреждения непрерывного образования по типу колледжей, реализуемых в Южной Корее, исследование южнокорейских аналитиков выявляет условия для их устойчивого развития.

Управление рисками устойчивого развития университетов этого типа связывается с необходимостью опоры на системный подход в управлении, предполагающий общую всестороннюю поддержку, необходимую для успешного внедрения и устойчивого развития корпоративных университетов, охватывающую организационный/командный, национальный и индивидуальный уровни [19].

Эффективность управления знаниями в организациях сетевого взаимодействия связывается также с проблемой социальной ответственности образовательных учреждений в целом, и корпоративных университетов, в частности.

Аделабу Омовале, Ифекристи Айю-Обиреми, Бо Сануси, Феликс Талаби (Adelabu Omowale, Ifekristi Ayo-Obiremi, Bo Sanusi, Felix Talabi, Нигерия), оценивая эволюцию частного университетского образования в Нигерии и вклада частных университетов в повышение качества образования в стране, отмечают, что как корпоративные организации частные университеты внесли огромный вклад в экономику и социальное развитие страны. Однако, как и у других корпоративных организаций, у частных университетов есть обязательства перед принимающими их сообществами.

Эффективное управление корпоративными университетами в этом отношении предполагает, подчеркивают А. Омовале, И. Айю-Обиреми, Б. Сануси и Ф. Талаби, что эти обязанности выполняются в соответствии с философией корпоративной социальной ответственности. Принимая во внимание основные положения теории корпоративной социальной ответственности, исследователи обосновывают вывод о том, что в связи с растущими общественными ожиданиями корпоративным университетам следует проводить активную и динамичную политику корпоративной социальной ответственности и добиваться поддержки принимающих сообществ [20].

КИТАЙ

Объектом внимания китайских исследователей стал подход к управлению знаниями на основе развития сетевого взаимодействия самого раннего китайского корпоративного университета в научно-технической отрасли, а именно Корпоративного университета Haier (Haier's Corporate University). Корпоративные университеты соответствующего, а именно научно-технического профиля, занимаются тремя видами деятельности, в частности, передачей операционных знаний предприятия, сетевой деятельностью и научно-технической деятельностью. Ученые Китая приходят к выводу о том, что между этими тремя видами деятельности существует динамическая циклическая взаимосвязь, которая образует модель цикла «восьмерка».

Роль связующего звена, а именно функцию связи между передачей операционных знаний предприятия и научно-технической деятельностью, выполняет сетевая деятельность.

Исследователи подчеркивают существование двусторонней интеграции в процессе передачи операционных знаний организации и научно-технической деятельности посредством сетевых мероприятий. Сетевая деятельность, таким образом, играет ключевую роль в превращении корпоративных университетов в центры управления знаниями. Аналитики подчеркивают, что сфера ключевых видов деятельности корпоративных университетов динамична и расширяется, а эффект двойной циркуляции между ключевыми видами деятельности в корпоративных университетах со временем усиливается.

Новизна и значимость выводов, полученных Ю. Чен, Ю. Сюй и Ц. Чжай, состоит в том, что в рамках их проекта исследован динамичный характер деятельности корпоративных университетов, в частности, роль сетевого взаимодействия в управлении знаниями [21].

Положение о расширении сети знаний корпоративных университетов, а соответственно и расширении объема управляемых знаний, обосновано в более ранних работах исследователей, в которых Юньци Чэнь, Юань Сюй, Цинго Чжай исследуют функции управления знаниями корпоративных университетов и их эволюцию. Изучая опыт двух китайских корпоративных университетов в сфере информационно-коммуникационных технологий, китайские аналитики обосновывают вывод о том, что функции управления знаниями включают: во-первых, передачу знаний, во-вторых, создание знаний, в-третьих, информационные услуги для внутрикорпоративных целей. Функции управления знаниями корпоративных университетов усиливаются по мере их развития. В то же время эти функции взаимно усиливают друг друга.

Заслуживают внимания практические рекомендации исследователей организациям и компаниям в полной мере использовать корпоративные университеты для содействия передаче знаний и оказания информационных услуг для внутрикорпоративных целей развития организации. Анализ функций управления знаниями корпоративных университетов и их эволюции с точки зрения расширения сети знаний, проведенный Ю. Чен, Ю. Сюй и Ц. Чжай, обогащает исследования по управлению знаниями корпоративных университетов [22].

Особое место в исследовании корпоративных университетов как институтов управления знаниями в организациях и на предприятиях занимает вопрос о том, как улучшить функцию повышения уровня знаний. Исследование функции повышения уровня знаний Юньци Чен и Юань Сюй построили с точки зрения изучения факторов, влияющих на повышение уровня знаний корпоративных университетов. Тематическое исследование систем управления знаниями в 34 китайских корпоративных университетах позволило ученым выявить факторы влияния и взаимосвязи, на основе которых – построить модель влияющих факторов «стимулирование-действие».

Результаты исследования показали, что практически все элементы управления знаниями являются необходимым условием для повышения уровня знаний корпоративного университета. В рамках исследования выявлен одновременный синергетический эффект и режим сопряженности связей между несколькими факторами управления знаниями. Большинство корпоративных университетов, основанных на управлении знаниями, нацелены, прежде всего, на улучшение процесса получения знаний, что подтверждает положение, согласно которому упорядочение процесса получения знаний является ядром корпоративного университета.

Новизна полученных исследователями результатов состоит в том, что в отличие от стандартных исследований, делающих акцент на решающей роли внешних факторов повышения качества знаний (внешние преподаватели, объединение внешних процессов получения знаний и др.) как ключевых факторов, Ю. Чен и Ю. Сюй обосновывают вывод, в соответствии с которым центральная роль в повышении уровня знаний корпоративных университетов принадлежит внутренним факторам, связанным с уровнем интеллектуального потенциала внутренних, штатных преподавателей и упорядочением процесса получения знаний внутри организации или предприятия.

Научная значимость полученных результатов состоит в том, что авторами уточнено и расширено применение концепции управления знаниями для объяснения множественных причинно-следственных связей и усовершенствованы соответствующие теории управления организационными знаниями в китайском контексте [23, 24].

Проблемы корпоративного управления инновационным развитием

В фокусе внимания Ю. Чен и Ю. Сюй также проблема инновационного развития и факторов, влияющих на развитие инновационных систем производства в корпорациях.

Среди факторов, влияющих на инновационную систему, выделены прежде всего потенциал субъекта инноваций, его способности, совершенство инфраструктуры, институциональные стимулы, эффективность взаимодействия субъекта инноваций и степень инерции замкнутости, которые рассматриваются в качестве переменных состояния инновационной системы.

Исследователями были определены две конфигурации в китайских корпорациях, а именно тип двойного сопряжения «субъект-окружающая среда» и тип комплексного соединения «субъект-окружающая среда-взаимодействие», которые обеспечивают высокую производительность на предприятии. В результате, в свою очередь, возникают две конфигурации: «ресурсо-ориентированная» и «технологически замкнутая», которые могут привести к сбою инновационной системы.

Исследователи подчеркивают, что именно разнообразные комбинации, основанные на инновациях, могут помочь улучшить эффективность инновационной системы. И что особенно важно – способности субъекта инноваций и эффективность взаимодействия субъекта инноваций с внешней и внутренней средой являются основными движущими факторами развития инновационной системы. Особая роль в формировании и развитии интеллектуального потенциала и соответствующих сетевых взаимосвязей субъекта инноваций принадлежит, приходят к выводу исследователи, корпоративным университетам [25].

Эффективность в управлении инновациями обеспечивается наличием соответствующих стратегий. Луи Реом (Louis Rhéaume) и Микаэль Гардони (Mickaël Gardoni) обращают внимание на значимость разработки продуманной и последовательной инновационной стратегии для развития организаций, и в особенности для обеспечения конкурентоспособности компаний и корпораций. Компании, которые не внедряют инновации в долгосрочной перспективе, как правило, нежизнеспособны, не выдерживают внешней и внутренней конкуренции. Продуманная и последовательная инновационная стратегия, основанная на четких руководящих принципах, позволяет руководителям распределять ресурсы на исследования и разработки внутри компании или приобретать технологии за пределами организации.

Обосновывая базовые принципы разработки эффективной инновационной стратегии, авторы на основе сравнительного анализа выявляют преимущества и недостатки, с одной стороны, жесткости и структурированности, присущих стратегическому планированию, и гибкости, а также ориентированности на обучающий подход к планированию и разработке стратегии, с другой стороны.

Обобщая и сравнивая ключевые направления в научной литературе по разработке стратегий, которые на практике подтвердили свою особую актуальность для управления инновациями, Луи Реом и Микаэль Гардони склоняются к интегративной концепции инновационной стратегии, разрабатываемой с учетом традиционного, формального подхода жесткого эффективного стратегического планирования, но с применением, в рамках более эффективного в нестабильных условиях повышенного риска гибкого стратегического планирования, обучающего подхода.

Подчеркивая значимость обучения планированию, авторы отмечают в качестве ключевого вопроса обеспечение индивидуального обучения, которое должно быть передано организации. Одним из инструментов, который может стимулировать такое индивидуальное

и организационное обучение, рассматривается прежде всего корпоративный университет. Целью в этом отношении должна быть институционализация такого обучения.

Исследователями предложена новая интегративная модель, устанавливающая взаимосвязи между процессом разработки стратегии и процессом стратегического управления распределением ресурсов на исследования и разработки.

Гибкое стратегическое планирование для управления инновациями оказывается более эффективным, приходят к выводу Л. Реом и М. Гардони. Подход к разработке технологической стратегии «снизу-вверх» способствует разработке новых стратегий. Сообщество специалистов-практиков как один из инструментов оказывает особое влияние на разработку стратегии управления инновациями прежде всего благодаря расширению их прав и возможностей.

Корпоративный университет в этой связи может стать еще одним значимым стратегическим инструментом управления знаниями, но только, если на его развитие будет выделено достаточно ресурсов, а приоритет будет отдан ориентации на долгосрочную перспективу [26].

Стратегическое управление инновациями сопряжено с проблемой, связанной с тем, что лица, принимающие решения (Decision-makers (DMs)), как правило, недостаточно осведомлены о таких понятиях, как эффективность и риск в инновационной деятельности прежде всего в плане разработки и реализации организационной стратегии. Проблемы усугубляются, когда этим руководителям не хватает опыта в области технологий и они сталкиваются с обстоятельствами неопределенности.

В этом смысле обмен экспертными знаниями между DMs и техническими группами, считают Пейман Пейкани, Мехди Намази и Эмран Мохаммади (Pejman Peykani, Mehdi Namazi, Emran Mohammadi, Иран), укрепит связь между технологическим планированием и стратегическим управлением.

Поставив целью исследования устранить разрыв в знаниях между этими двумя группами, иранскими учеными предложена концепция, позволяющая воплотить стратегию организации в технологические решения при приемлемом уровне инновационного риска. Эта концепция включает такие аспекты, как знания, тип инновации и инновационный процесс.

В данном исследовании основное внимание уделено определению того, следует ли принимать или отклонять те или иные мероприятия, путем анализа неопределенности и эффективности инноваций. Здесь также представлен новый взгляд на гибридную неопределенность инноваций, связанную с «успехом-неудачей», а также новый показатель, называемый «вероятностью эффективности», который менеджеры по управлению проектами и разработчики технологий могут использовать для вовлечения в инновационный процесс.

Пейкани П., Намази М. и Мохаммади Э. обоснована практическая стратегическая схема разработки нового продукта в условиях неопределенности. Для достижения этой цели применяются концепция нечеткого интерфейса (Fuzzy Front-End concept (FFE)), модель анализа нечетких данных (Fuzzy Data Envelopment Analysis (FDEA) model) и подход к настраиваемому вероятностному программированию (Adjustable Possibilistic Programming (APP) approach). Результаты этого исследования показывают, что инновационная деятельность, как правило, отличается невысокой эффективностью и высокой неопределенностью. Поэтому решение о ее внедрении или отказе от нее, полагают П. Пейкани, М. Намази и Э. Мохаммади, требует изучения и согласования целей и стратегического подхода организации с технологическими и бизнес-особенностями [27].

Основываясь на анализе преимуществ и рисков инновационной деятельности университетов США, к соответствующим выводам приходит и Стефан Францен (Stefan Franzen). Гибкость корпоративных университетов в продвижении инноваций стала очевидной в США после окончания Второй мировой войны, когда американские государственные университеты, по сути, превратились из учебных заведений, которые запрещали патентование или создание новых компаний, в корпоративные университеты.

После войны федеральное правительство щедро финансировало исследования, и университеты стали исследовательскими центрами. Со временем для законодателей штатов и федеральных властей стали очевидными огромные возможности для бизнеса в университетских исследованиях. После принятия закона Бейха-Доула университеты получили возможность владеть интеллектуальной собственностью и получать долю в компаниях, основанных преподавателями. Это была история успеха.

Однако затраты на создание бюро по передаче технологий и поддержанию большого патентного портфеля чаще всего не оправдывают себя, подчеркивает С. Францен. Некоторые университеты выигрывают, оплачивая свои патентные расходы и финансируют новые знания. Другие теряют инвестиции и испытывают серьезные финансовые риски. Очевидны и негативные последствия для этики научных исследований в том плане, что коммерциализация научных разработок и сопряженные с этим инновационные риски явно не увеличивают объем тщательно продуманных и завершенных исследований [28].

Тем не менее инновации в наши дни стали краеугольным камнем для современных фирм и организаций, учитывая потенциал инноваций для содействия устойчивому росту и развитию. Для продвижения инноваций современные бизнес-структуры традиционно полагаются на свои собственные ресурсы, такие как корпоративная наука, то есть фундаментальные научные исследования, которые стимулируют развитие знаний и возможностей, необходимых для поддержания долгосрочных стратегий.

Примечательно, что в сочетании с корпоративной наукой сотрудничество с университетами и научно-исследовательскими институтами также рассматривается как важное условие при продвижении инноваций, поскольку именно эти учреждения постоянно участвуют в научно-исследовательских проектах.

По результатам лонгитюдного исследования, основанного на выборке ряда испанских фирм, Мария Тереза Боливар-Рамос (María Teresa Bolívar-Ramos, Испания) подтверждает, что корпоративные инвестиции в науку стимулируют инновации. Тем не менее именно сотрудничество с университетами положительно влияет на взаимосвязь между корпоративной наукой и инновациями [29].

Интеллектуальный капитал и концепция инноваций

Исходя из понимания значимости инноваций в различных академических и промышленных областях, Мехмет Сахин Гок, Гекхан Озер, Эршан Сигерим, Аси Йоксел (Mehmet Sahin Gok, Gökhan Özer, Erşan Çiğirim, Asiye Yüksel, Турция) обращают внимание на востребованность развития новых теоретических подходов к исследованию интеллектуального капитала и связанной с ним концепции инноваций.

Инновации исследователи рассматривают в качестве результата управления интеллектуальным капиталом и особо отмечают необходимость исследования роли инновационной грамотности в управлении интеллектуальным капиталом.

В своем понимании инновационной грамотности М.С. Гок, Г. Озер, Э. Сигерим, А. Йоксел исходят из того, что сотрудники на всех уровнях организации осуществляют управленческую и/или техническую инновационную деятельность, интегрируя свои знания (с другими сотрудниками, включая исследователей и разработчиков) и инновационный подход в соответствии с целями организации. Данное исследование сосредоточено на методологических подходах к компонентам интеллектуального капитала на концептуальном уровне, основанных на концепции инновационной грамотности, которая не получила широкого распространения в научной литературе.

Собственный методологический подход авторов представлен метасинтетическим анализом, в ходе которого были изучены научные статьи, опубликованные в период с 1990 по 2016 г. на основе выбранных ключевых слов. В ходе метасинтетического анализа авторами была изучена концепция инновационной грамотности путем выявления некоторых взаимосвязей, связанных с эффективностью интеллектуального капитала.

Исследование М.С. Гок, Г. Озер, Э. Сигерим, А. Йоксел отчасти заполняет концептуальный пробел в соответствующей литературе. Выявленные пробелы и методологические недоработки в исследованиях инновационной грамотности позволили М.С. Гок, Г. Озер, Э. Сигерим, А. Йоксел составить представление о перспективных направлениях будущих исследований проблемы.

Исходя из того, что концепция инновационной грамотности оценивается с использованием человеческого, потребительского и структурного компонентов интеллектуального капитала, М.С. Гок, Г. Озер, Э. Сигерим, А. Йоксел рекомендуют исследователям оценить эту концепцию с другими компонентами интеллектуального капитала. Требуется дальнейшей проработки и гипотеза о взаимосвязи между инновационной грамотностью и интеллектуальным капиталом.

Теоретическая и практическая значимость исследования М.С. Гок, Г. Озер, Э. Сигерим, А. Йоксел состоит в том, что оно представляет новый концептуальный взгляд на интеграцию теорий для обеспечения устойчивости интеллектуального управления и инновационной грамотности путем обобщения результатов академических исследований [30].

Очевидно, что проблема управления инновациями тесно связана с управлением интеллектуальным капиталом. Джустина Секундо, Роза Ломбарди, Джон Думай (Giustina Secundo, Rosa Lombardi, John Dumay) исследуют проблему управления интеллектуальным капиталом в корпоративных университетах Италии, осуществляемого посредством взаимодействия с заинтересованными сторонами для достижения целей, способствующих социальному и экономическому развитию.

Исходное положение в этом исследовании заключается в том, что университет является системой коллективного интеллекта, а полученные научные результаты показывают, что управление интеллектуальным капиталом требует системного подхода.

Управление интеллектуальным капиталом в университете трактуется в этом случае как включающее в себя его основную цель (что), коллективное вовлечение внутренних и внешних заинтересованных сторон для достижения цели (кто), мотивы, стоящие за достижением цели (почему), и, наконец, процессы, активируемые внутри университета (как), и показатели для оценки создания ценности.

Новые перспективы управления интеллектуальным капиталом в университетах связываются Д. Секундо, Р. Ломбарди, Д. Думай с использованием подхода, опирающегося на концепцию университета как системы коллективного интеллекта, требующей дальнейшего развития [31].

Управление интеллектуальным капиталом в целях повышения эффективности инновационной деятельности рассматривается также в контексте развития человеческого капитала.

Айно Кианто, Хосуне Саенс, Некане Арамбуру (Aino Kianto, Josune Sáenz, Nekane Aramburu, Испания) предлагается концептуальная модель, в которой система управления человеческими ресурсами (Human Resource Management), основанная на знаниях, воздействует на интеллектуальный капитал, обеспечивая более высокие показатели инновационной деятельности.

Результаты исследования А. Кианто, Х. Саенс, Н. Арамбуру показывают, что интеллектуальный капитал положительно опосредует взаимосвязь между основанными на знаниях практиками управления персоналом и эффективностью инноваций, демонстрируя ключевую роль человеческого капитала в этой взаимосвязи: основанные на знаниях практики управления персоналом влияют на структурный и реляционный капитал частично через человеческий капитал, а человеческий капитал, в свою очередь, влияет на эффективность инноваций, усиливая структурный и реляционный капитал.

Реляционный капитал или капитал отношений предстает в качестве одного из трех основных компонентов интеллектуального капитала и представляет собой особое качество, присущее отношениям компании с ее клиентами, поставщиками и другими участниками взаимодействия [32].

Заключение

Анализ и обобщение результатов современных исследований управления корпоративными университетами показывают, что многоуровневое обучение, развиваемое университетами этого типа, является одним из преимуществ, обеспечивающих повышение уровня профессиональной подготовки специалистов различных категорий. Наметилась тенденция появления и распространения во многих странах мира корпоративных университетов в государственных учреждениях, в системе высшего образования по подготовке кадров для различных отраслей экономики.

В научных исследованиях управления корпоративными университетами применяются методы сравнительного анализа, дескриптивного качественного анализа данных, методы обобщения экспертных оценок и результатов интервью с корпоративными специалистами-практиками, аналитические обзоры научной литературы, связанной с концепцией и практикой управления корпоративными университетами, методики документального анализа стратегических планов, метод тематического исследования путем анализа отчетов правительства и других документов, метасинтетический анализ научных статей, а также другие приемы исследовательского дизайна.

Выявлены новые тенденции в развитии корпоративных университетов. В частности, отмечается, что с распространением цифровых технологий корпоративные университеты все чаще составляют в этом сегменте конкуренцию традиционным университетам. Одной из стратегий повышения конкурентоспособности классических университетов рассматривается внедрение элементов корпоративного управления. Совершенствование системы корпоративного управления, политика обеспечения корпоративной устойчивости, акцент на разработке и внедрении инноваций рассматриваются сегодня как факторы успеха традиционных государственных университетов в конкурентном взаимодействии с корпоративными университетами, отличающимися большей гибкостью в управлении знаниями и решении соответствующих проблем.

Управление рисками устойчивого развития собственно корпоративных университетов связывается с необходимостью опоры на системный подход в управлении, предполагающий общую всестороннюю поддержку, включая инвестиции, необходимые для успешного внедрения и устойчивого развития университетов этого типа.

Эффективность управления знаниями связывается также с проблемой социальной ответственности корпоративных университетов как организаций сетевого взаимодействия.

Исследование корпоративных университетов как институтов управления знаниями в организациях и на предприятиях предполагает определение оптимальных решений вопроса о способах улучшения функции повышения уровня знаний. Это предполагает исследование факторов, влияющих на повышение уровня знаний. Исследовательская практика показывает, что центральная роль в этом принадлежит не столько внешним, сколько внутренним факторам, связанным с уровнем интеллектуального потенциала внутренних, штатных преподавателей и упорядочением процесса получения знаний внутри организации или предприятия.

Корпоративные университеты выполняют особую роль в формировании и развитии интеллектуального потенциала и соответствующих сетевых взаимосвязей субъекта инноваций.

Среди факторов, влияющих на инновационную систему организаций, также выделено гибкое стратегическое планирование для управления инновациями, которое подтвердило свою эффективность.

Разрабатываются концепции, позволяющие реализовать инновационные стратегии организации в конкретные технологические решения при приемлемом уровне инновационного риска. Одна из концепций включает такие аспекты, как знания, тип инновации и инновационный процесс. Получили соответствующее обоснование практические стратегические схемы инновационных разработок в условиях неопределенности.

В качестве факторов эффективного управления инновациями определена корпоративная наука, то есть фундаментальные научные исследования, которые стимулируют развитие знаний и возможностей, необходимых для поддержания долгосрочных инновационных стратегий.

В сочетании с корпоративной наукой сотрудничество таких организаций с университетами и научно-исследовательскими институтами также рассматривается как важное условие при продвижении инноваций.

Инновации исследователи рассматривают в качестве результата управления интеллектуальным капиталом и особо отмечают необходимость исследования роли инновационной грамотности в управлении интеллектуальным капиталом.

Новые перспективы управления интеллектуальным капиталом в корпоративных университетах и принятие эффективных управленческих решений в сфере инновационного развития связываются с использованием подхода, опирающегося на концепцию университета как системы коллективного интеллекта.

В сфере внимания исследователей остаются концептуальные модели, в которых важным фактором корпоративного инновационного развития предстает система управления человеческими ресурсами, основанная на знаниях. Такая система рассматривается как воздействующая на интеллектуальный капитал и обеспечивающая более высокие показатели инновационной деятельности. Подчеркивается ключевая роль человеческого капитала как фактора эффективности инноваций, что следует учитывать в практиках управления персоналом.

Список источников

1. Когут В.Г., Лукин В.Н., Мусиенко Т.В. Корпоративные университеты: приоритеты управления, решения, перспективы. Часть 1 // Науч.-аналит. журн. «Вестник С.-Петерб. ун-та ГПС МЧС России». 2024. № 1. С. 88–103. DOI: 10.61260/2218-130X-2024-1-88-103. EDN SZWYTS.
2. Мячин Д.А., Мусиенко Т.В., Лукин В.Н. Управление экономикой знаний и инновации // Науч.-аналит. журн. «Вестник С.-Петерб. ун-та ГПС МЧС России». 2020. № 2. С. 128–136. EDN LFKJIM.
3. Мусиенко Т.В., Матвеев А.В., Артамонов В.С. Теоретические основы управления цифровой образовательной средой в университете // Науч.-аналит. журн. «Вестник С.-Петерб. ун-та ГПС МЧС России». 2023. № 1. С. 171–180. EDN PEKDXU.
4. Лукин В.Н., Папырина Е.В., Когут В.Г. Управление проектной деятельностью в цифровой образовательной среде университета // Науч.-аналит. журн. «Вестник С.-Петерб. ун-та ГПС МЧС России». 2022. № 2. С. 144–153. EDN DMFEWF.
5. Тонконог В.В., Ананченкова П.И., Худяков С.О. Управление знаниями в организациях сетевого взаимодействия: теоретический обзор // Вестник Башкирского института социальных технологий. 2023. № 2 (59). С. 63–71.
6. Прохоров А.И. Современные тенденции управления знаниями в организации // Общество: социология, психология, педагогика. 2023. № 7 (111). С. 21–25.
7. Якимова З.В. Управление корпоративными знаниями в контексте кадровой политики организации // Гуманитарные чтения: материалы Всерос. науч.-практ. конф. Хабаровск, 2022. С. 199–207.
8. Концепция управления знаниями в деятельности организации / Е.С. Попова [и др.] // Вестник педагогических наук. 2021. № 8. С. 152–156.

9. Особенности формирования и развития внутрифирменных знаний в современных организациях / З.С. Гельманова [и др.] // *Global Science and Innovations: Central Asia*. 2021. Т. 7. № 2 (13). С. 9–17.
10. Булат Р.Е., Байчорова Х.С. Роль концепции управления знаниями на рубеже системных преобразований в высшем образовании // *Инженерное образование в условиях цифровизации общества и экономики: сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием*. Чебоксары, 2023. С. 30–34.
11. Knight L. Network learning: Exploring learning by interorganizational networks // *Human Relations*. 2002. V. 55. № 4. P. 427–454.
12. Souto B.J.A., Neves M.S., Loth A.F., Alves E.S. Learning network and corporate university in the public sector: An integrative review. May 2023. DOI: 10.56238/alookdevelopv1-031.
13. Sudewo P.A. The Strategies Analysis of Corporate University in the Government Agencies in Indonesia // *Jurnal Wacana Kinerja Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik*. August 2022. 25. № 1. DOI: 10.31845/jwk.v25i1.719.
14. Savira E., Savitri R., Ahad M.P.Y. National Corporate University of ASN: Orchestrating Strategic Competency Development at the National Level // *KnE Social Sciences*. 2022. DOI: 10.18502/kss.v7i9.10934.
15. Khan M.A. The Industrial Effects: The Emergence of Corporate Universities // *Governance Models for Latin American Universities in the 21st Century*. 2021. P. 39–58. DOI: 10.1007/978-3-030-83465-4_3.
16. Kariuki P., Ombaka B.E., Kiumbe P. Influence of corporate governance on performance of public universities in Kenya // *International Journal of Research in Business and Social Science*. (2147–4478). 2021. Vol. 10. № 7. P. 116–128. DOI: 10.20525/ijrbs.v10i7.1402.
17. Bakare K. University administration in Nigeria: history, ethics and corporate governance // *Journal of Education and Practice*. 2021. Vol. 5. № 2. P. 30–44. DOI: 10.47941/jep.629.
18. Sustainable Development and Corporate Sustainability of Chilean State Universities: Evidence from Their Strategic Elements / J.B. Abello [et al.] // *Sustainability*. 2023. № 15 (14). P. 11033. DOI: 10.3390/su151411033.
19. Oh J.R., Park C.H., Baek K. Toward the sustainable development of corporate universities: the case of South Korea // *European Journal of Training and Development*. 2023. DOI: 10.1108/EJTD-02-2023-0024.
20. Omowale A., Ayo-Obiremi I., Sanusi B., Talabi F. Private university education in Nigeria: the imperative of corporate social responsibility // *GVU Journal of Communication Studies*. June 2022. Vol. 3. 2021. P. 68–77.
21. Chen Y., Xu Y., Zhai Q. Networking of Corporate Universities in Knowledge Management: Evidence from China // *Management Decision*. 2022. Vol. 60. № 11. P. 3147–3164. DOI: 10.1108/MD-05-2021-0679.
22. Chen Y., Xu Y., Zhai Q. The Knowledge Management Functions of Corporate University and their Evolution: Case Studies of two Chinese Corporate Universities // *Journal of Knowledge Management*. 2019. № 23. P. 2086–2112.
23. Cen Y., Xu Y. Influencing Factors of Knowledge Enhancement of Corporate Universities in China // *Kybernetes*. 2022. Vol. 51. № 4. P. 1555–1583. DOI: 10.1108/K-03-2021-0218.
24. Chen Y., Xu Y. Influencing Factors of Knowledge Enhancement of Corporate Universities in China // *Kybernetes*. 2022. Vol. 51. № 4. P. 1555–1583. DOI: 10.1108/K-03-2021-0218.
25. Chen, Y. and Xu, Y. The Influencing Factors and Improvement Paths of the Manufacturing Industry Innovation System of Products for the Elderly // *Mathematical Problems in Engineering* 2022. № 4. P. 1–18. DOI: 10.1155/2022/1174622.

26. Rhéaume L., Gardoni M. Strategy-making for innovation management and the development of corporate universities // *International Journal for Interactive Design and Manufacturing*. 2016. № 9 (36). P. 1–12. DOI: 10.1007/s12008-015-0291-2.
27. Peykani P., Namazi M., Mohammadi E. Bridging the knowledge gap between technology and business: An innovation strategy perspective // *PLoS ONE*. 2022. № 17 (4). DOI: 10.1371/journal.pone.0266843.
28. Franzen S. The Corporate University // *University Responsibility for the Adjudication of Research Misconduct*. 2021. P. 67–82. DOI: 10.1007/978-3-030-68063-3_4.
29. Bolívar-Ramos M.T. The impact of corporate science on environmental innovations: the role of universities and research institutions. February 2023. DOI: 10.1111/radm.12574.
30. Gok M., Özer G., Ciğerim E. A new theoretical approach to intellectual capital: Meta-synthesis definitions of innovative literacy // *Journal of Intellectual Capital*. September 2021. DOI: 10.1108/JIC-12-2020-0379.
31. Secundo G., Lombardi R., Dumay J. Intellectual Capital in Education // *Journal of Intellectual Capital*, 2018. Vol. 19. Iss. 1. P. 2–9. DOI: <https://doi.org/10.1108/JIC-10-2017-0140>.
32. Kianto A., Sáenz J., Aramburu N. Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation // *Journal of Business Research*. 2017. № 81. P. 11–20. DOI: 10.1016/j.jbusres.2017.07.018.

References

1. Kogut V.G., Lukin V.N., Musienko T.V. Korporativnye universitety: priority upravleniya, resheniya, perspektivy. Chast' 1 // *Nauch.-analit. zhurn. «Vestnik S.-Peterb. un-ta GPS MCHS Rossii»*. 2024. № 1. S. 88–103. DOI: 10.61260/2218-130X-2024-1-88-103. EDN SZWYTS.
2. Myachin D.A., Musienko T.V., Lukin V.N. Upravlenie ekonomikoj znaniy i innovacii // *Nauch.-analit. zhurn. «Vestnik S.-Peterb. un-ta GPS MCHS Rossii»*. 2020. № 2. S. 128–136. EDN LFKJJM.
3. Musienko T.V., Matveev A.V., Artamonov V.S. Teoreticheskie osnovy upravleniya cifrovoy obrazovatel'noj sredoj v universitete // *Nauch.-analit. zhurn. «Vestnik S.-Peterb. un-ta GPS MCHS Rossii»*. 2023. № 1. S. 171–180. EDN PEKDXY.
4. Lukin V.N., Papyrina E.V., Kogut V.G. Upravlenie proektnoj deyatel'nost'yu v cifrovoy obrazovatel'noj srede universiteta // *Nauch.-analit. zhurn. «Vestnik S.-Peterb. un-ta GPS MCHS Rossii»*. 2022. № 2. S. 144–153. EDN DMFEWF.
5. Tonkonog V.V., Ananchenkova P.I., Hudyakov S.O. Upravlenie znaniyami v organizatsiyah setevogo vzaimodeystviya: teoreticheskij obzor // *Vestnik Bashkirskogo instituta social'nyh tekhnologij*. 2023. № 2 (59). S. 63–71.
6. Prohorov A.I. Sovremennye tendencii upravleniya znaniyami v organizatsii // *Obshchestvo: sociologiya, psikhologiya, pedagogika*. 2023. № 7 (111). S. 21–25.
7. Yakimova Z.V. Upravlenie korporativnymi znaniyami v kontekste kadrovoj politiki organizatsii // *Gumanitarnye chteniya: materialy Vseros. nauch.-prakt. konf. Habarovsk*, 2022. S. 199–207.
8. Konceptiya upravleniya znaniyami v deyatel'nosti organizatsii / E.S. Popova [i dr.] // *Vestnik pedagogicheskikh nauk*. 2021. № 8. S. 152–156.
9. Osobennosti formirovaniya i razvitiya vnutfirmennykh znaniy v sovremennykh organizatsiyah / Z.S. Gel'manova [i dr.] // *Global Science and Innovations: Central Asia*. 2021. Vol. 7. № 2 (13). S. 9–17.
10. Bulat R.E., Bajchorova H.S. Rol' koncepcii upravleniya znaniyami na rubezhe sistemnykh preobrazovaniy v vysshem obrazovanii // *Inzhenernoe obrazovanie v usloviyakh cifrovizatsii obshchestva i ekonomiki: sb. materialov Vseros. nauch.-prakt. konf. s mezhdunar. uchastiem. Cheboksary*, 2023. S. 30–34.
11. Knight L. Network learning: Exploring learning by interorganizational networks // *Human Relations*. 2002. Vol. 55. № 4. P. 427–454.

12. Souto B.J.A., Neves M.S., Loth A.F., Alves E.S. Learning network and corporate university in the public sector: An integrative review. May 2023. DOI: 10.56238/alookdevelopv1-031.
13. Sudewo P.A. The Strategies Analysis of Corporate University in the Government Agencies in Indonesia // *Jurnal Wacana Kinerja Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik*. August 2022. 25. № 1. DOI: 10.31845/jwk.v25i1.719.
14. Savira E., Savitri R., Ahad M.P.Y. National Corporate University of ASN: Orchestrating Strategic Competency Development at the National Level // *KnE Social Sciences*. 1922. DOI: 10.18502/kss.v7i9.10934.
15. Khan M.A. The Industrial Effects: The Emergence of Corporate Universities // *Governance Models for Latin American Universities in the 21st Century*. 2021. P. 39–58. DOI: 10.1007/978-3-030-83465-4_3.
16. Kariuki P., Ombaka B.E., Kiumbe P. Influence of corporate governance on performance of public universities in Kenya // *International Journal of Research in Business and Social Science*. (2147–4478). 2021. V.ol. 10. № 7. P. 116–128. DOI: 10.20525/ijrbs.v10i7.1402.
17. Bakare K. University administration in Nigeria: history, ethics and corporate governance // *Journal of Education and Practice*. 2021. Vol. 5. № 2. P. 30–44. DOI: 10.47941/jep.629.
18. Sustainable Development and Corporate Sustainability of Chilean State Universities: Evidence from Their Strategic Elements / J.B. Abello [et al.] // *Sustainability*. 2023. № 15 (14). 11033. DOI: 10.3390/su151411033.
19. Oh J.R., Park C.H., Baek K. Toward the sustainable development of corporate universities: the case of South Korea // *European Journal of Training and Development*. 2023. DOI: 10.1108/EJTD-02-2023-0024.
20. Omowale A., Ayo-Obiremi I., Sanusi B., Talabi F. Private university education in Nigeria: the imperative of corporate social responsibility // *GVU Journal of Communication Studies*. June 2022. Vol. 3. 2021. P. 68–77.
21. Chen Y., Xu Y., Zhai Q. Networking of Corporate Universities in Knowledge Management: Evidence from China // *Management Decision*. 2022. Vol. 60. № 11. P. 3147–3164. DOI: 10.1108/MD-05-2021-0679.
22. Shen Y., Xu Y., Zhai Q. The Knowledge Management Functions of Corporate University and their Evolution: Case Studies of two Chinese Corporate Universities // *Journal of Knowledge Management*. 2019. 23. P. 2086–2112.
23. Sen Y., Xu Y. Influencing Factors of Knowledge Enhancement of Corporate Universities in China // *Kybernetes*. 2022. Vol. 51. № 4. pp. 1555–1583. DOI: <https://doi.org/10.1108/K-03-2021-0218>.
24. Chen Y., Xu Y. Influencing Factors of Knowledge Enhancement of Corporate Universities in China // *Kybernetes*. 2022. Vol. 51. № 4. P. 1555–1583. DOI: 10.1108/K-03-2021-0218.
25. Chen, Y. and Xu, Y. The Influencing Factors and Improvement Paths of the Manufacturing Industry Innovation System of Products for the Elderly // *Mathematical Problems in Engineering* 2022. № 4. P. 1–18. DOI: 10.1155/2022/1174622.
26. Rhéaume L. Gardoni M. Strategy-making for innovation management and the development of corporate universities // *International Journal for Interactive Design and Manufacturing*. 2016. № 9 (36). P. 1–12. DOI: 10.1007/s12008-015-0291-2.
27. Peykani P., Namazi M., Mohammadi E. Bridging the knowledge gap between technology and business: An innovation strategy perspective // *PLoS ONE*. 2022. № 17 (4). DOI: 10.1371/journal.pone.0266843.
28. Franzen S. The Corporate University // *University Responsibility for the Adjudication of Research Misconduct*. 2021. P. 67–82. DOI: 10.1007/978-3-030-68063-3_4.
29. Bolívar-Ramos M.T. The impact of corporate science on environmental innovations: the role of universities and research institutions. February 2023. DOI: 10.1111/radm.12574.
30. Gok M., Özer G., Siğirim E. A new theoretical approach to intellectual capital: Meta-synthesis definitions of innovative literacy // *Journal of Intellectual Capital*. September 2021. DOI: 10.1108/JIC-12-2020-0379.

31. Secundo G., Lombardi R., Dumay J. Intellectual Capital in Education // Journal of Intellectual Capital, 2018. Vol. 19. Iss. 1. P. 2–9. DOI: 10.1108/JIC-10-2017-0140.
32. Kianto A., Sáenz J., Aramburu N. Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation // Journal of Business Research. 2017. № 81. P. 11–20. DOI: 10.1016/j.jbusres.2017.07.018.

Информация о статье:

Статья поступила в редакцию: 21.10.2024; одобрена после рецензирования: 26.11.2024; принята к публикации: 28.11.2024

The information about article:

The article was submitted to the editorial office: 21.10.2024; approved after review: 26.11.2024; accepted for publication: 28.11.2024

Информация об авторах:

Артамонов Владимир Сергеевич, заместитель генерального директора АО «НПО Спецматериалов» (194044, Санкт-Петербург, Большой Сампсонеvский пр., д. 282), действительный государственный советник Российской Федерации 1 класса, доктор военных наук, доктор технических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации, лауреат Премии Правительства Российской Федерации в области науки и техники, Почетный сотрудник Министерства внутренних дел Российской Федерации, <https://orcid.org/0000-0003-4119-8976>, SPIN-код: 8848-2914

Лукин Владимир Николаевич, профессор кафедры философии и социальных наук Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России, ассоциированный научный сотрудник Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук Социологического института РАН, действительный член Петровской академии наук и искусств (196105, Санкт-Петербург, Московский пр., д. 149), доктор политических наук, кандидат исторических наук, доцент, e-mail: lvn55555@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2480-2353>, SPIN-код: 4157-3995

Мусиенко Тамара Викторовна, профессор кафедры управления и экономики Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России, ассоциированный научный сотрудник Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук Социологического института РАН, действительный член Петровской академии наук и искусств (196105, Санкт-Петербург, Московский пр., д. 149), доктор политических наук, кандидат исторических наук, доцент, e-mail: tvm77777@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9658-1169>, SPIN-код: 2319-0146

Information about authors:

Artamonov Vladimir S., deputy general director of JSC NPO Spetsmaterialov (194044, Saint-Petersburg, Bolshoy Sampsonovsky ave., 282), full state councilor of the Russian Federation, 1st class, doctor of military sciences, doctor of technical sciences, professor, honored worker of the Higher school of the Russian Federation, laureate of the Government of the Russian Federation in the field of science and technology, Honorary Employee of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, <https://orcid.org/0000-0003-4119-8976>, SPIN: 8848-2914

Lukin Vladimir N., professor of the department of philosophy and social sciences of Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia, associate researcher of the Federal research sociological center of the Russian academy of sciences of the Sociological institute of the Russian academy of sciences, full member of the Petrovsky academy of sciences and arts (196105, Saint-Petersburg, Moskovsky ave., 149), doctor of political sciences, candidate of historical sciences, associate professor, e-mail: lvn55555@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2480-2353>, SPIN: 4157-3995

Musienko Tamara V., professor of the department of management and economics of Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia, associate researcher of the Federal research sociological center of the Russian academy of sciences of the Sociological institute of the Russian academy of sciences, full member of the Petrovsky academy of sciences and arts (196105, Saint-Petersburg, Moskovsky ave., 149), doctor of political sciences, candidate of historical sciences, associate professor, e-mail: tvm77777@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9658-1169>, SPIN: 2319-0146