

Оригинальная статья

УДК 378.4: 338.242

DOI: 10.57070/2304-4497-2023-2(44)-111-118

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ВУЗА КАК СРЕДСТВО УРЕГУЛИРОВАНИЯ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ С ИНДУСТРИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ**

© 2023 г. Л. Е. Сидорова, Г.Г. Казанцева

Сибирский государственный индустриальный университет (Россия, 654007, Кемеровская обл. – Кузбасс, Новокузнецк, ул. Кирова, 42)

Аннотация. Среди барьеров, препятствующих развитию отношений индустриальных партнеров, недостаточно уделяется внимание конфликту интересов между его участниками. Определены причины и последствия конфликта интересов, а также интересов и ценностей преподавателей и бизнес партнеров вуза. Проведен опрос, включающий оценку факторов (характеристик образовательных партнеров), влияющих на выбор вуза, для установления партнерских отношений. Опрос проводился среди руководителей подразделений бизнес партнеров Сибирского государственного индустриального университета (СибГИУ), руководителей и преподавателей образовательных учреждений г. Новокузнецка. Результаты исследования показали, что взаимодействию между университетом и организациями препятствует конфликт интересов, который приводит к рассогласованности ожиданий обеих сторон от взаимного сотрудничества и затрудняет его дальнейшее развитие. Интересы сотрудников образовательных учреждений определяются представлениями о базовых ценностях профессиональной культуры. Интересы бизнеса определяет желание «получить» выпускников, которые имеют знания конкретных технологических процессов и лояльных к работе на промышленных предприятиях. Отмечена роль организационной культуры по преодолению противоречий и барьеров для перехода отношений от этапа «Осведомленность» к этапу «Вовлеченность» для развития сотрудничества по модели непрерывного партнерства вуза. Развитию вуза должна способствовать его организационная культура. Конфликты интересов и ценностей различных групп как внутри вуза, так и с индустриальными партнерами может привести к потере целенаправленности вуза. Университет должен сохранять и развивать компетенции преподавателей вуза, необходимые для подготовки специалистов компаниям региона – кадровым партнерам вуза. Для этого система ценностей преподавателей должна быть ориентирована на образовательный стандарт для выполнения государственного заказа и формирования знаний конкурентоспособного выпускника; создание новых знаний и инноваций в рамках совместных с предприятиями проектов; на социальную гибкость образовательных процессов, предоставляющих возможности расширить способности вуза для удовлетворения потребностей промышленных предприятий.

Ключевые слова: университет, конфликт интересов, индустриальный партнер, развитие организационной культуры, ценности преподавателей вуза

Для цитирования: Сидорова Л.Е., Казанцева Г.Г. Организационная культура вуза как средство урегулирования конфликта интересов с индустриальными партнерами // Вестник Сибирского государственного индустриального университета. 2023. № 2 (44). С. 111–118. [http://doi.org/10.57070/2304-4497-2023-2\(44\)-111-118](http://doi.org/10.57070/2304-4497-2023-2(44)-111-118)

Original article

**ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE UNIVERSITY AS A MEANS OF
RESOLVING CONFLICT OF INTEREST WITH INDUSTRIAL PARTNERS**

© 2023 L. E. Sidorova, G. G. Kazantseva

Siberian State Industrial University (42 Kirova Str., Novokuznetsk, Kemerovo Region – Kuzbass, 654007, Russian Federation)

Abstract. Among the barriers hindering the development of relations between industrial partners, insufficient attention is paid to the conflict of interests between its participants. The causes and consequences of the conflict of interests, as well as the interests and values of teachers and business partners of the university are determined. A survey was conducted, including an assessment of the factors (characteristics of educational partners) influencing the choice of a university to establish partnerships. The survey was conducted among the heads of business partners of the Siberian State Industrial University (SibGIU), heads and teachers of educational institutions in Novokuznetsk. The results of the study showed that the interaction between the university and organizations is hindered by a conflict of interests, which leads to a mismatch of the expectations of both sides from mutual cooperation and complicates its further development. The interests of employees of educational institutions are determined by ideas about the basic values of professional culture. Business interests are determined by the desire to "get" graduates who have knowledge of specific technological processes and are loyal to work at industrial enterprises. The role of organizational culture in overcoming contradictions and barriers for the transition of relations from the "Awareness" stage to the "Involvement" stage for the development of cooperation on the model of continuous partnership of the university is noted. The development of the university should be promoted by its organizational culture. Conflicts of interests and values of various groups both within the university and with industrial partners can lead to a loss of the university's focus. The university should preserve and develop the competencies of university teachers necessary for the training of specialists for companies in the region – the university's personnel partners. To do this, the value system of teachers should be focused on the educational standard for the fulfillment of the state order and the formation of knowledge of a competitive graduate; the creation of new knowledge and innovations in the framework of joint projects with enterprises; on the social flexibility of educational processes that provide opportunities to expand the university's abilities to meet the needs of industrial enterprises.

Keywords: conflict of interests of industrial partners, development of organizational culture, interaction between universities and industrial organizations, values of university teachers

For citation: Sidorova L.E., Kazantseva G.G. Organizational culture of the university as a means of resolving conflict of interest with industrial partners. *Bulletin of the Siberian State Industrial University*. 2022, no. 2 (44), pp. 111–118. (In Russ.). [http://doi.org/10.57070/2304-4497-2023-2\(44\)-111-118](http://doi.org/10.57070/2304-4497-2023-2(44)-111-118)

Введение

Понятие «индустриальные партнеры» было введено Министерством образования и науки РФ для организаций, взаимодействующих с вузами. Сотрудничество университетов с индустриальными партнерами является развивающимся трендом в современном высшем образовании [1].

Взаимодействие бизнеса, власти, образования и науки осуществляется по четырем направлениям [2]:

- управление содержанием образования (формирование образовательных программ для подготовки специалистов с необходимыми для той или иной компании компетенциями);
- научно-исследовательская деятельность (совместные научные разработки, проекты);
- трудоустройство выпускников (формирование индивидуальных карьерных траекторий выпускников по согласованию с будущими работодателями);
- экономическая поддержка вузов (для создания новых лабораторий и компьютерных классов) [3].

В таких условиях необходим поиск новых решений в сфере взаимодействия между вузами и предприятиями [4]. В работе [5] рассматривается роль университетов значительно шире, чем при-

нято считать в настоящее время. В последнее время к указанным выше функциям добавляется третья (трансфер знаний) [6]. Университеты занимаются не только трансфером созданных ими знаний, но и начинают играть роль своеобразных технологических брокеров [7, 8]. В работе [9] университетам отводят главную роль в создании, хранении и распространении знаний, а в работе [10] объясняется положительное воздействие университетов на экономику двумя факторами (формированием в рассматриваемых вузах человеческого капитала и диссеминацией знаний).

Основой взаимодействия должно стать понимание интересов партнера. Цели взаимодействия – создание нового знания, инноваций, развитие собственных компетенций; инструменты – совместное использование ресурсов. Существуют модели, отражающие развитие взаимодействия (модель непрерывного партнерства Partnership Continuum), которые рассматривают динамику развития взаимодействия университетов и бизнеса с точки зрения роста уровня вовлечения субъектов (см. рисунок).

Модель непрерывного партнерства выделяет следующие этапы его развития: осведомленность, вовлеченность, поддержка, спонсорство, стратегический партнер.



Модель непрерывного партнерства Partnership Continuum [11]
Continuous partnership model Partnership Continuum [11]

Для реализации масштабных инициатив сотрудничества (модель Partnership Continuum) необходимо накопить взаимное доверие, реализуя доступные для университета формы взаимодействия с заинтересованными организациями («Дни открытых дверей», выставки, «Круглые столы», экскурсии, конференции). Становление партнерских отношений – это процесс, которых должен развиваться. Однако развитие партнерских отношений происходит не всегда, темпы развития этого процесса могут не устраивать партнеров, возможна остановка этого процесса. Поэтому актуально исследуются причины неэффективного взаимодействия. Контакты и активность должны включать не только управленческий, но и операционный уровень (регулярное взаимодействие, непрерывная обратная связь, взаимный обмен информацией) [12].

Многие университеты или его отдельные структуры находятся в начале этого пути. Формирование отношений университета с организациями, которые представляют для него интерес, начинаются с этапа изучения и оценки партнеров, установления доверия, необходимого для дальнейшего сотрудничества. Взаимопонимание позволит построить процесс взаимодействия для создания некоторого «общего» (перспектив сотрудничества).

Есть исследования, которые изучают барьеры, препятствующие этому процессу [13, 14]. В работе [14] представлен перечень проблем взаимодействия университетов и бизнеса, ранжированных по степени их значимости.

Проблемы, с которыми сталкиваются взаимодействующие стороны [14], имеют организационную основу, при этом проблемы не структурированы по этапам развития процесса, отсут-

ствует корреляция выводов авторов с проблемами образования. Также в исследованиях недостаточно изучены причины возникновения неудач и барьеров взаимодействия.

Примеры эффективного и неэффективного поведения преподавателей представлены в табл. 1.

Эффективное трудовое поведение, которое дает возможность достигать высокой результативности в своей деятельности, связано с системой ценностей, на которую ориентированы преподаватели вуза.

Ценности образования и преподавателей вуза в современных условиях предполагают следующее:

- инициативность и нацеленность на приобретение новых компетенций;
- готовность и способность к технологическим инновациям;
- готовность к сотрудничеству с кадровыми партнерами вуза;
- высокая социальная активность;
- информационная грамотность.

Создание условий, в которых преподаватели осознают значение для университета партнерских отношений, будет способствовать формированию эффективного поведения, действовать в системе ценностей.

Гипотеза состоит в том, что установлению доверия на этапе «Осведомленность» препятствует конфликт интересов. Непонимание участников взаимодействия интересов партнера затрудняет дальнейшее его развитие и может привести к его прекращению. Выявление причин конфликтов интересов для формирования эффективного взаимодействия и роли организационной культуры для его урегулирования является важным условием.

Примеры неэффективного и эффективного поведения преподавателей
Examples of ineffective and effective behavior of teachers

Неэффективное поведение	Эффективное поведение
У преподавательского состава университетов коммерциализация не является приоритетным направлением деятельности	Обучение маркетингу наукоемких проектов, развитие компетенций в области поддержки студенческих бизнес-проектов, командный подход на добровольной основе
Недостаточная эффективность использования в университетах уже существующей образовательной среды и систем дистанционного обучения	Непрерывное совершенствование, гибкость форм и методов дистанционного обучения
Низкий уровень вовлеченности в образовательный процесс преподавателей-практиков	Доброжелательность, благоприятный морально-психологический климат способствует успешной адаптации новых сотрудников
Чрезмерное внимание к научному статусу (ученой степени и званию) при низкой оценке реального труда преподавателя	Ответственное отношение к работе

Конфликт – это противоречие между противоположно направленными тенденциями в отношениях групп людей, характеризующееся значимостью, активностью и взаимосвязанностью одновременно. Теория конфликта предлагает разные направления разрешения конфликта: уклонение от разрешения; решение конфликта силовыми методами; нахождение компромисса; сотрудничество или разумное сочетание этих методов. Однако необходимость налаживания партнерских отношений в условиях быстрого изменения экономических условий требует установления причин различия в требованиях к образованию со стороны образовательных учреждений и бизнес-партнеров. Это будет способствовать развитию вуза и его организационной культуры в условиях конфликта интересов и стратегии развития национальной экономики.

Урегулирование конфликта интересов за счет изменения организационной культуры вуза реализуется «мягкими» инструментами (ценности, интересы, правила и предположения, принятые в коллективе). Согласно теории Шейна, организационная культура имеет многоуровневую структуру (от поверхностного видимого уровня, включающие принятые нормы и правила, подповерхностного, включающего интересы и ценности до глубинного уровня, уровня базовых предположений) [15]. Изучения норм, интересов, ценностей и базовых предположений, разделяемых сотрудниками, способов их формирования, определение норм эффективного и неэффективного поведения в условиях конфликта интересов является задачей организационной культуры вуза.

Зависимость эффективности деятельности образовательной организации от организационной культуры отражена в работах [16 – 18].

Методы исследования

В Сибирском государственном индустриальном университете (СибГИУ) на кафедре менеджмента и отраслевой экономики с 2015 г. ежегодно проводятся разные форматы встреч с представителями бизнес-сообщества, администрации города и другими образовательными учреждениями в рамках Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и менеджмента в XXI в.». Организаторы мероприятия содействуют обмену мнений и опыта в научно-практических направлениях реального сектора экономики и образования. В 2023 г. в рамках Проблемно-ориентированного семинара «Региональный рынок труда: проблемы и перспективы развития» проведен опрос с целью выявления интересов участников, что соответствует целям первой фазы («Осведомленность») в модели непрерывного партнерства.

Методом исследования был выбран экспресс-опрос с использованием Google-форм, включающий оценку факторов (характеристик образовательных партнеров), влияющих на выбор вуза для установления партнерских отношений. Экспресс-опрос наиболее простой вид прикладного социологического анализа, который может быть применен для сбора «прикидочных» сведений об объекте изучения. Респондентам предлагали ранжировать факторы и присвоить им приоритеты от 1 до 10, в зависимости от степени важности их для респондентов (табл. 2, где 1 – наиболее важный, 2 – менее важный и т.д.)

Информация, полученная при обработке результатов экспресс-опроса, позволила выявить предпочтения и ценности для разных групп образовательных партнеров. Первая группа респондентов – это руководители подразделений бизнес-партнеров СибГИУ, вторая – руководители и преподаватели СибГИУ, преподаватели образовательных учреждений г. Новокузнецк.

**Результаты экспресс-опроса
Express survey results**

Факторы	Ранги, присвоенные факторам	
	руководителями подразделений бизнес-партнеров СибГИУ	руководителями и преподавателями образовательных учреждений г. Новокузнецк
Гибкость образовательных программ (трансформации образовательных программ под нужды рынка)	1	5
Интеграция вуза в повестку регионального и федерального развития	2	4
Опыт партнерских отношений с бизнесом	3	2
Современные образовательные технологии в вузе, в том числе цифровые	4	3
Доступность информационных ресурсов о вузе	5	6
Научно-исследовательская база вуза	6	7
Индивидуальный график обучения в вузе	7	6
Профессорско-преподавательский состав	8	1

Обсуждение результатов

Выявлено несоответствие интересов индустриальных партнеров и представителей образовательных учреждений:

1 – интересы участников имеют противоположно направленные тенденции;

2 – интересы преподавателей во взаимодействии с партнерами направлены, в первую очередь, на возможность развития профессиональных знаний;

3 – интересы представителей промышленных предприятий направлены на возможности университета адаптировать образовательные программы к нуждам предприятий.

По результатам опроса очевидно различие в оценке факторов, влияющих на выбор вуза для установления партнерских отношений для респондентов (внутренних стейкхолдеров), относящихся к образовательной среде, и респондентов (внешних стейкхолдеров), представляющих бизнес-среду. Сотрудники образовательных учреждений считают, что при выборе вуза наиболее важными являются преподавательский состав вуза, опыт партнерских отношений вуза, владение современными образовательными технологиями, менее важным – интеграция вуза в повестку регионального и федерального развития, гибкость образовательных программ (трансформации образовательных программ под нужды рынка), доступность информационных ресурсов о вузе, научно-исследовательская база вуза и индивидуальный график обучения. Внешние стейкхолдеры считают наиболее важными способность вуза соответствовать требованиям рынка, проявляя гибкость в формировании образовательных программ, умение инте-

грироваться в повестку регионального развития опыт партнерских отношений с бизнесом.

Интересы сотрудников образовательных учреждений определяются ценностями и базовыми предположениями профессиональной и организационной культуры. Многие российские ученые отводят высокому профессиональному уровню преподавателя ведущую роль для обеспечения конкурентоспособности университета. Например, многие преподаватели, имеющие большой стаж работы считают, что университетам необходимо подготовить специалистов, которые будут востребованы на рынке труда («широкая» специализация). Однако целеполагание в бизнес-среде формирует свои ценности и базовые предположения у внешних стейкхолдеров вуза. Дефицит специалистов [19] вызывает у бизнеса желание «получить» выпускников, которые имеют знания конкретных технологических процессов и лояльных к работе на промышленных предприятиях («узкая» специализация).

Противоречивая система интересов внешних и внутренних стейкхолдеров отражается на результативности взаимодействия бизнеса и образования [20, 21], формирует поведение преподавателей.

Выводы

Конфликты интересов и ценностей различных групп как внутри вуза, так и вуза с индустриальными партнерами может привести к потере целенаправленной деятельности вуза. Университет должен сохранять и развивать компетенции преподавателей вуза, необходимые для подготовки востребованных выпускников, в первую очередь, компаниям региона (кадровых партнеров вуза).

Сохранение неэффективного поведения преподавателей препятствует переходу согласно модели непрерывного партнерства от этапа «Осведомленность» к этапу «Вовлеченность». Необходимо изменить инструменты организационной культуры, начиная с ценностей, для формирования эффективного поведения

Поддержание форм эффективного поведения преподавателей, ориентация сотрудников вуза на интересы и ценности внешних стейкхолдеров будет способствовать развитию вуза.

Формирование системы ценностей преподавателей в современных условиях потребует развития параметров (полярности) гибкости и адаптивности организационной культуры к изменениям во внешней среде, что будет способствовать выстраиванию доверительных отношений на каждом этапе развития взаимодействия по модели непрерывного партнерства.

В современных условиях выработать эффективную систему ценностей возможно при постоянном взаимодействии и выявления интересов участников. Для этого крупный индустриальный вуз должен стабильно выступать деловой площадкой для встреч разных партнеров, позволяющих оценивать удовлетворенности интересов всех участников и протоколировать предложения для решения возникающих конфликтов интересов. При этом вузу необходимо следующее:

– сохранять и развивать экспертное мнение в технологических направлениях и критических технологиях присущих специфики региона;

– выполнять на высоком профессиональном уровне подготовку востребованных выпускников для современных быстро развивающихся компаний;

– наработать опыт взаимодействия в разных форматах и привлекать более широкий круг заинтересованных участников, в том числе активно вовлекать во взаимодействие профессорско-преподавательский состав вуза.

Существование организационной культуры вуза в условиях конфликта интересов и других противоречий современного этапа развития высшего образования является причиной изменений процессов функционирования вуза и требует дальнейших исследований.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сидорова А.А. Сотрудничество университетов и бизнеса: направления взаимодействия // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экономика. 2019. Т. 27. № 2. С. 290–302.
2. Ольховая Т.А., Зинюхина Н.А., Никулина Ю.Н. Сотрудничество университета и бизнес-сообщества: опыт и приоритеты развития // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 7. С. 139–149.
3. Шкуратова М.В. Предпринимательский университет и рынок труда: компетентностный аспект взаимодействия // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2020. Т. 10. № 6-1. С. 202–208.
4. Correa C.M. Trends in Technology Transfer: Implications for Developing Countries // Science and Public Policy. 1994. Vol. 21. No. 6. P. 369–380.
5. Cosh A., Hughes A. Never Mind the Quality Feel the Width: University – Industry Links and Government Financial Support for Innovation in Small High-Technology Businesses in the UK and the USA // The Journal of Technology Transfer. 2010. Vol. 35. No. 1. P. 66–91. <https://doi.org/10.1007/s10961-009-9110-x>
6. Tripp M., Sinozic T., Smith H. L. The Role of Universities in Regional Development: Conceptual Models and Policy Institutions in the UK, Sweden and Austria // European Planning Studies. 2015. Vol. 23. No. 9. P. 1722–1740. <https://doi.org/10.1080/09654313.2015.1052782>
7. Fassin Y. The Strategic Role of University Liaison Offices // The Journal of Research Administration. 2000. Vol. 1. No. 2. P. 31–41.
8. Silva V. L. da, Kovaleski J. L., Pagani R. N. Technology Transfer in the Supply Chain Oriented to Industry 4.0: A Literature Review // Technology Analysis & Strategic Management. 2019. Vol. 5. No. 31. P. 546–562
9. Abreu M., Grinevich V., Hughes A., Kitson M. Ternouth Ph. *Universities, Business and Knowledge Exchange*, London, Council for Industry and Higher Education, and Centre for Business Research, 2008. 64 p.
10. Godin B. The Making of Science, Technology and Innovation Policy: Conceptual Frameworks as Narratives, 1945–2005, Montreal (Quebec). Institut national de la recherche scientifique, 2009. 385 p.
11. Методическое пособие по взаимодействию вузов и промышленных предприятий / Клуб директоров по науке и инновациям, 2017. – URL: <http://irdclub.ru/wp-content/uploads/2017/04/UI-collaboration-toolkit.pdf>
12. Rybnicek R., Königgruber R. What makes industry – university collaboration succeed? A systematic review of the literature // Journal of Business Economics. 2019. No. 89 (2). P. 221–250. <https://doi.org/10.1007/s11573-018-0916-6>
13. Трофимова, И. Н. Российская образовательная политика и конфликты интересов в сфере инноваций. // Полис. Политические исследования. 2021. № 5. С. 25–38. <https://doi.org/10.17976/jpps/2021.05.03>

14. Усманов М.Р., Шукшин М.А., Назаров М.Г., Крылов П.А. Барьеры, препятствующие эффективному взаимодействию российских университетов и бизнес-компаний // Университетское управление: практика и анализ. 2021. Т. 25. № 1. С. 83–93.
15. Duncan Pritchard. In Defense of Veritism: Responses to My Critics // *Epistemology & Philosophy of Science*. 2021. Vol. 58. No. 4. P. 68–76.
16. Угляница И.И. Перспективы комплексного подхода к изменениям организационной культуры в контексте организационной эффективности (на основе модели Д. Денисона. Ч. 2 // Вестник науки и образования. 2020. № 5 (86).
17. Denison D.R. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. N.Y.: John Wiley & Sons. 1990.
18. Deal T., Kennedy A. *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley. 1982.
19. Клименко В.А., Сергиевич Т.В., Булдин А.А. и др. Развитие взаимодействия университетов и реального сектора экономики // *Техникотехнологические проблемы сервиса*. 2022. № 3 (61). С. 94–99.
20. Пономарева О.Н. Оценка эффективности взаимодействия в инновационной экосистеме университета // *Вопросы инновационной экономики*. 2020. Т. 10. № 3. С. 1711–1720.
21. Погребинская Е.А., Сидоренко В.Н., Сухова Е.И. Отечественный и зарубежный опыт интеграции бизнеса и науки: новые возможности и угрозы в эпоху Индустрии 4.0 // *Вопросы инновационной экономики*. 2021. Т. 11. № 4. С. 1573–1594.
22. Sidorova A. A. Cooperation between Universities and Business: Areas of Interaction. *Vestnik Rossiiskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Ekonomika*. 2019, vol. 27, no. 2, pp. 290–302. (In Russ.).
23. Ol'khovaya T. A., Zinyukhina N. A., Nikulina Yu. N. University-Business Community Collaboration: Experience and Development Priorities. *Vysshee obrazovanie v Rossii*. 2019, vol. 28, no. 7, pp. 139–149. (In Russ.).
24. Shkuratova M.V. Entrepreneurial university and labor market: competence aspect of interaction. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra*. 2020, vol. 10, no. 6-1, pp. 202–208. (In Russ.).
25. Correa C. M. Trends in Technology Transfer: Implications for Developing Countries. *Science and Public Policy*. 1994, vol. 21, no. 6, pp. 369–380.
26. Cosh A., Hughes A. Never Mind the Quality Feel the Width: University – Industry Links and Government Financial Support for Innovation in Small High-Technology Businesses in the UK and the USA. *The Journal of Technology Transfer*. 2010, vol. 35, no. 1, pp. 66–91. <https://doi.org/10.1007/s10961-009-9110-x>
27. Trippel M., Sinozic T., Smith H. L. The Role of Universities in Regional Development: Conceptual Models and Policy Institutions in the UK, Sweden and Austria. *European Planning Studies*. 2015, vol. 23, no. 9, pp. 1722–1740. <https://doi.org/10.1080/09654313.2015.1052782>
28. Fassin Y. The Strategic Role of University Liaison Offices. *The Journal of Research Administration*. 2000, vol. 1, no. 2, pp. 31–41.
29. Silva V.L. da, Kovaleski J.L., Pagani R.N. Technology Transfer in the Supply Chain Oriented to Industry 4.0: A Literature Review. *Technology Analysis & Strategic Management*. 2019, vol. 5, no. 31, pp. 546–562
30. Abreu M., Grinevich V., Hughes A., Kitson M. *Ternouth Ph. Universities, Business and Knowledge Exchange*, London, Council for Industry and Higher Education, and Centre for Business Research, 2008, 64 p.
31. Godin B. *The Making of Science, Technology and Innovation Policy: Conceptual Frameworks as Narratives, 1945–2005*, Montreal (Quebec), Institut national de la recherche scientifique, 2009, 385 p.
32. *Methodological guide on the interaction of universities and industrial enterprises / Club of Directors for Science and Innovation*, 2017. – URL: <http://irdclub.ru/wp-content/uploads/2017/04/UI-collaboration-toolkit.pdf>
33. Rybnicek R., Königsguber R. What makes industry – university collaboration succeed? A systematic review of the literature. *Journal of Business Economics*. 2019, no. 89 (2), pp. 221–250. <https://doi.org/10.1007/s11573-018-0916-6>
34. Trofimova I.N. Russian educational policy and conflicts of interest in the field of innovation. *Polis. Politicheskie issledovaniya*. 2021, no. 5, pp. 25–38. (In Russ.). <https://doi.org/10.17976/jpps/2021.05.03>
35. Usmanov M.R., Shukshin M.A., Nazarov M.G., Krylov P.A. Barriers to effective interaction between Russian universities and business companies. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*. 2021, vol. 25, no. 1, pp. 83–93. (In Russ.).
36. Duncan Pritchard. In Defense of Veritism: Responses to My Critics. *Epistemology & Philosophy of Science*. 2021, vol. 58, no. 4, pp. 68–76.

REFERENCES

16. Uglyanitsa I.I. Perspectives of an integrated approach to changes in organizational culture in the context of organizational efficiency (based on the D. Denison model. Part 2. *Vestnik nauki i obrazovaniya*. 2020, no.5 (86). (In Russ.).
17. Denison D.R. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. N.Y.: John Wiley & Sons. 1990.
18. Deal T., Kennedy A. *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley. 1982
19. Klimenko V.A., Sergievich T.V., Buldn A.A. etc. Development of interaction between universities and the real sector of the economy. *Tekhnikotekhnologicheskie problemy servisa*. 2022, no. 3 (61), pp. 94–99. (In Russ.).
20. Ponomareva O.N. Evaluation of the effectiveness of interaction in the innovation ecosystem of the University. *Voprosy innovatsionnoi ekonomiki*. 2020, vol. 10, no. 3, pp. 1711–1720.
21. Pogrebinskaya E. A., Sidorenko V.N., Sukhova E.I. Domestic and foreign experience of business and science integration: new opportunities and threats in the era of Industry 4.0. *Voprosy innovatsionnoi ekonomiki*. 2021, vol. 11, no. 4, pp. 1573–1594.

Сведения об авторах

Лариса Евгеньевна Сидорова, старший преподаватель, кафедры менеджмента и отраслевой эконо-

мики, Сибирский государственный индустриальный университет

E-mail: les.ekonom@yandex.ru

Галина Георгиевна Казанцева, к.э.н., доцент кафедры менеджмента и отраслевой экономики, Сибирский государственный индустриальный университет

E-mail: g.kazanceva@gmail.com

Information about the authors

Larisa E. Sidorova, Senior Lecturer, Departments of Management and Industry Economics, Siberian State Industrial University

E-mail: les.ekonom@yandex.ru

Galina G. Kazantseva, Ph.D, Associate Professor of the management and industry economy, Siberian State Industrial University

E-mail: g.kazanceva@gmail.com

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare that there is no conflict of interest.

Поступила в редакцию 16.05.2023

После доработки 30.05.2023

Принята к публикации 05.06.2023

Received 16.05.2023

Revised 30.05.2023

Accepted 05.06.2023