DOI: 10.17117/na.2016.02.01.027

Поступила (Received): 24.02.2016

<http://ucom.ru/doc/na.2016.02.01.027.pdf>

Аксенова О.А.
Экономическое развитие России и векторы
реформирования высшего образования:
барьеры и возможности

Aksenova O.A.
Development of Russian economy and directions of reforming
the system of university education: barriers and opportunities

В статье рассматриваются основные векторы реформирования системы высшего образования и рынок труда. На основе анализа структуры экономики, сравнения квалификационных характеристик, востребованных работодателями, и компетенций, формирующихся в результате обучения, делается вывод, что заниженные в настоящее время требования рынка труда не могут быть ориентирами развития высшего образования, поскольку отражают стагнацию в экономике и неразвитость государственных институтов. Предлагаются возможные ориентиры развития образования

Ключевые слова: образование, экономика, рынок труда, развитие, барьеры

Аксенова Ольга Александровна

*Доктор экономических наук, профессор
Санкт-Петербургский политехнический
университет Петра Великого
г. Санкт-Петербург, ул. Политехническая, 29*

The article considers the basic directions of reforming the system of university education and the labour market. Based on the analysis of the structure of the economy, comparison the qualifications demanded by employers and skills, emerging as a result of study, it is concluded that the requirements of the labour market cannot be the guidelines for development of higher education, because it reflects the stagnation in the economy and underdevelopment state institutions. Possible benchmarks for the development of education are suggested

Key words: education, economy, labour market, development, barriers

Aksenova Olga Alexandrovna

*Doctor of Economic Sciences, Professor
St. Petersburg state polytechnic university Peter The Great
St. Petersburg, Polytechnic st., 29*

Введение. Процесс реформирования высшего образования в России, одной из целей которого было повышение рейтинговой оценки российских вузов, продолжается уже почти 15 лет. Предполагалось, что в результате осуществления предложенного плана реформирования отечественное образование поднимется на более высокий уровень. К сожалению, едва ли можно заключить, что наше образование стало лучше. Помимо критических высказываний ученых что «с помощью этого “реформирования” мы шаг за шагом гребли то, чем раньше гордились» [1], об этом говорят и цифры. В докладе Организации Объединенных Наций за 2004 год наша система образования занимала 15 место, в 2013 году мы уже на 32 месте, а в 2014 на 49-ом [2].

При этом уже определились некоторые тенденции или «векторы» реформирования, которые вызывают тревогу:

1. «Обюрокращивание» университетской системы, которая даже в советский период сохраняла элементы демократичности, формирование огромного аппарата чиновников, занятых составлением всевозможных инструкций, предписаний и проверкой их выполнения.

2. Сокращение составляющей, связанной с научно-исследовательской работой, встроенной в учебный процесс и реализуемой в учебных планах как руководство курсовыми проектами, научно-исследовательской работой студентов при подготовке и защите выпускных квалификационных работ и магистерских диссертаций (НИРМ). Развитие навыков самостоятельной научной деятельности студентов, развитие способности не «потреблять», а «создавать новые знания» требует от преподавателя большой индивидуальной работы со студентом. Но в нормативах учебной нагрузки и в большинстве методик предлагаемых рейтинговых оценках профессиональной деятельности такая работа не стимулируется – упор делается на чтение поточных лекций, дистанционное обучение. В статье [3] дается анализ наиболее распространенных методик оценки деятельности преподавателей, который подтверждает этот вывод.

3. Сокращение затрат на образование, выражающееся в сокращении государственных расходов на образование, предусмотренных в федеральных бюджетах 2013-2015 не только в долях ВВП (0,91% ВВП в 2013 г., 0,74% ВВП – в 2014 г. и 0,69% ВВП – в 2015 году), но и в снижении доли расходов на образование в государственном бюджете (2012 – 4,68%; 2013 – 5,04%; 2014 – 4,65%; 2015 – 3,99%) [4]. Надо заметить, что на рубеже XIX – XX веков доля расходов на образование в российском бюджете составляла до 14,6% бюджетных государственных расходов! По абсолютным затратам на образование на одного студента Россия отстает от Дании в 24 раза, Австрии и стран Бенилюкс более чем в 10 раз, Греции, Израиля, Португалии, Чехии в 4 – 5 раз [5].

Какие же еще векторы развития предлагаются высшей школе? Экспертами, оценивающими наиболее значимые задачи для последующего развития системы образования, как вектор развития выделяется «настройка системы образования на рынок труда» [6].

Постараемся ответить на вопросы: Соответствует ли уровень подготовки студентов его потребностям? Насколько качество образования отстает от потребностей и структуры экономики? Справедливо ли утверждение, что *«Структура высшего образования не соответствует потребностям рынка труда»* [7]? И самый главный вопрос: *Должен ли сложившийся в России рынок труда быть стратегическим ориентиром для развития высшей школы?*

Структура экономики. Спрос на рынке труда определяется структурой экономики, сложившейся за последние годы. Если проследить структуру экономики России по вкладу в ВВП и изменение вклада отраслей в формирование совокупной добавленной стоимости, то можно выделить несколько трендов: рост доли оптовой и розничной торговли, рост финансовой деятельности и операций с недвижимостью (аренда), и сокращение доли сельского хозяйства и промышленного производства. То есть, развитие экономики России за последние 10 лет

шло по пути «торговля и аренда» [8]. В 2013-2014 году Россия по оценкам Всемирного Экономического Форума (ВЭФ) получила среди 148 стран следующие оценки [9]: по общей конкурентоспособности 64-е место; по «эффективности рынка товаров и услуг» – 126; по «уровню развития финансового рынка и его совершенству» – 121; по «защите прав интеллектуальной собственности» – 113; по «бремени госрегулирования бизнеса» – 120.

Оценки России 2015-го года [10] хотя и отражают некоторые положительные сдвиги, но показывают, что по состоянию институтов, способствующих экономическому прогрессу (защита прав собственности, защита инвесторов, независимость судов, государственная зарегулированность/давление на бизнес, фаворитизм, эффективность антимонопольной политики и пр.), страна занимает 100 место (3,5 баллов) из 140 стран, соседствуя с Угандой и Алжиром. При этом самое плачевное – «защита прав собственности» – 123 место! Индикатор “Business sophistication”, по которому Россия в 2013 набрала 3,6 баллов и заняла 107 место, а в 2015, хотя и поднялась на 80-е место, но получила еще меньшую оценку – 3,5 балла, подразумевает «уровень сложности, изощренности, совершенства бизнеса, его соответствие современным тенденциям». Показатель очень важен, поскольку определяет возможность прорыва на качественно новый уровень экономического развития. Действительно, в последние десятилетия в России происходит «упрощение» бизнеса, исчезают или сокращаются «сложные» производства [11, 12].

Рынок труда. Кто же востребован на российском рынке труда при таком состоянии экономики и государственных институтов? Какие требования предъявляет работодатель? Для ответа на этот вопрос в 2012-2015 годах было проведено исследование, в котором участвовали студенты старших курсов Санкт-Петербургского государственного политехнического университета, обучающиеся по специальности «Менеджмент», происходящее в несколько этапов. На 1-ом этапе собирались данные о компетенциях, на формирование которых направлено обучение данной специальности. На 2-ом – на основе изучения вакансий интернет-портала spb.job.ru, соответствующих заданным условиям (молодой специалист, г. Санкт-Петербург, полная занятость), собирались квалификационные требования к претендентам на вакантную должность. Для анализа собранных данных использовался метод «Контент- анализ документов» [13].

Образование. В качестве смысловых единиц на первом этапе были выбраны понятия, соответствующие общекультурным и профессиональным компетенциям, содержащимся в учебных стандартах (РПД), которые были объединены в 14 блоков: 1. *Навыки управления людьми.* 2. *Организация и планирование.* 3. *Принятие управленческих решений.* 4. *Выявление и анализ проблемных ситуаций.* 5. *Базовые навыки управления.* 6. *Знание законодательства.* 7. *Административная работа.* 8. *Навыки взаимодействия.* 9. *Навыки деловой презентации.* 10. *Работа с информацией.* 11. *Риск менеджмент.* 12. *Навыки экономико-математического анализа.* 13. *Умение вести переговоры.* 14. *Знание русского и иностранного языка.*

В каждом блоке были сгруппированы соответствующие названию умения и знания. Например:

Блок 6. Знание законодательства: знать и уметь учитывать правовую и нормативную базу; свободно ориентироваться в правовой системе Российской Федерации.

Блок 12. Навыки экономико-математического анализа: знать показатели экономической эффективности и методики их расчета; использовать математические модели; уметь адаптировать основные математические модели к конкретным задачам.

Квалификационные требования. На 2-ом этапе при анализе требований, содержащихся в описании 101 вакансий, были выделены смысловые единицы, характеризующие наиболее часто упоминаемые требования к претенденту, включающие как компетенции, так и характеристики личности и внутренние установки, а в качестве индикаторов – слова, раскрывающие эти смысловые единицы (Табл.1).

Таблица 1. Результаты контент-анализа текстов описания вакансий

№	Смысловые единицы (компетенции и характеристики личности и установки)	Индикаторы смысловых единиц в тексте	Абсолютная частота упоминаний в тексте
1.	Навыки взаимодействия	Умение общаться, находить общий язык с людьми, общительность, коммуникабельность, умение работать в команде	75
2.	Навыки планирования своего времени	организовывать свое время, планировать время, сроки, вовремя	18
3.	Знание русского языка	Грамотная речь, грамотность,	16
4.	Умение работать с большим объемом информации	Большой массив информации, большой объем информации, работать с информацией	8
5.	Умение анализировать	Анализ, оценка, аналитические способности	7
6.	Умение вести переговоры	Навыки ведения переговоров, уговорить, переговоры	8
7.	Навыки деловой презентации	Выступать на публике, публичные выступления	2
8.	Умение формулировать задачи	Формулировать задачи	2
9.	Активная жизненная позиция	Активность, энергичность, активная жизненная позиция	46
10.	Способность обучаться	Обучаемость, готовность и желание обучаться, учиться новому, развитие, новые знания	41
11.	Целеустремленность	Результативность, нацеленность на результат, целеустремленность	34
12.	Ответственность	Брать на себя ответственность	22
13.	Исполнительность, аккуратность	Исполнительность, пунктуальность, вовремя, усидчивость. длительная работа, аккуратность, точность	28
14.	Креативность	Креативность, нестандартность	10
15.	Стрессоустойчивость	Устойчивость к стрессам, сохранять спокойствие, работать в напряженной ситуации	23

Можно отметить, что только позиции с 1 по 8 относятся к профессиональным компетенциям, остальные (9-15) относятся к личностным характеристикам и установкам. Результат сравнения компетенций, на которые нацелено обучение, показывает, что большая часть их остается невостребованной работодателем (Табл. 2).

Таблица 2. Образование и востребованность на рынке труда

КОМПЕТЕНЦИИ			
№	Образование	Относительная частота упоминаний	Востребованы на рынке труда
1.	Навыки управления людьми (технологии управлением персоналом и кадровый аудит, оценка потребностей, планирование и осуществление набора, использование знаний способов мотивации, основы нормирования и методы оценки труда, аттестация и обучение персонала)	0	
2.	Организация и планирование (построение организационной структуры, распределение функций и полномочий, основы текущего и долгосрочного планирования, "Time-management")	17,8%	"Time-management": организовывать свое время, планировать время, сроки, вовремя
3.	Принятие управленческих решений (выдвигать альтернативы, идеи, нестандартные решения, выбирать и оценивать по выбранным экономическим и социальным критериям альтернативы, предвидеть результаты и последствия решений)	0	
4.	Выявление и анализ проблемных ситуаций (современные методы диагностики проблем, экспертные процедуры, использовать методы гуманитарных, социальных и экономических наук для анализа проблемных ситуаций)	6,9%	Анализ, оценка, аналитические способности
5.	Базовые навыки управления (определять цели, задачи, ресурсы и требуемые затраты, осуществлять текущий контроль, расставлять приоритеты, формировать команды для выполнения проектов, осуществлять координацию и кооперацию)	1,98%	Формулировать задачи
6.	Знание законодательства (знать и учитывать правовую и нормативную базу, свободно ориентироваться в правовой системе РФ)	0	
7.	Административная работа (умение вести делопроизводство, навыки учета, хранения, передачи и защиты служебной информации)	0	

КОМПЕТЕНЦИИ			
№	Образование	Относи- тельная ча- стота упо- минаний	Востребованы на рынке труда
8.	Навыки взаимодействия (Участие в групповой работе на основе знания групповой динамики, умение давать конструктивную обратную связь, Умение предупреждать и разрешать конфликты на основе ассертивного стиля поведения)	74%	Умение общаться, находить общий язык с людьми, общительность, коммуникабельность, умение работать в команде
9.	Навыки деловой презентации (четко, сжато, убедительно представлять информацию с учетом особенности аудитории, использовать технические средства поддержки выступления)	1,98%	Выступать на публике, публичные выступления
10.	Работа с информацией (Использовать современные информационные технологии для сбора, анализа и решения административных и управленческих задач, знать методы и алгоритмы интеллектуального анализа данных, предметно-ориентированные прикладные пакеты обработки данных)	7,9%	Умение работать с большим объемом информации
11.	Риск менеджмент (использовать методы оценки риска и неопределенности в сферах предпринимательской деятельности, способность управлять в кризисных ситуациях)	0	
12.	Навыки экономико-математического анализа (знать показатели экономической эффективности и методики их расчета, использовать математические модели, уметь адаптировать основные математические модели к конкретным задачам)	0	
13	Умение вести переговоры (прояснять позиции другой стороны, формулировать свои интересы и последствия, находить поле общих интересов и возможного взаимодействия, искать компромиссы, выходить на сотрудничество)	7,9%	Навыки ведения переговоров, уговорить, переговоры
14	Знание русского и иностранного языка (владение устной и письменной речью для решения профессиональных задач, владеть одним из иностранных языков на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность)	15,8%	Знание русского языка: грамотная речь, грамотность

Результаты не удивляют, а только подтверждают вышеизложенную ситуацию в структуре экономике и зависящем от нее спросе на рынке труда. Для нашего бизнеса требуются менеджеры: очень общительные (74), активные (46),

способные обучаться (40), целеустремленные (34), исполнительные и аккуратные (28) и, желательно, стрессо-устойчивые (20).

Нужно ли для этого получать университетское образование? Ведь большая часть знаний и умений так и не будет востребована российской экономикой и рынком труда. Поэтому «рациональные» студенты воспринимают процесс обучения как вынужденную дань для получения диплома и никак не влияющий на дальнейшую карьеру. Сложившийся рынок труда поглощает и «троечников», и «фиктивных» студентов, а вот отличники не смогут полностью проявить себя в этой экономической ситуации, и эта одна из причин, почему к переезду на долгий срок готовы 36% выпускников. И если последовать совету, убрать из вузовских программ «ненужные знания и сократить срок обучения в вузах», то, (поскольку большая часть знаний в сложившейся экономической ситуации являются «ненужными»), скорее всего, придется не только сократить время обучения, но и ликвидировать большую часть вузов за ненужностью. Это лишит нашу страну возможности экономического развития и обречет уже на вечное отставание.

Образование как стимул экономического развития. «Образование, образование и образование – лучшая экономическая политика» (*«Education, educatin and education- is the best economic policy»*). Справедливость этого утверждения министра Великобритании Тони Блэра, доказана не только результатами правления его кабинета, когда страна добилась стабильного экономического роста и стала одним из лидеров Европейского союза [14], но и многочисленными исследованиями, теоретически доказывающими влияние образования на экономический рост страны [15].

Общеизвестно, что уровень образования помогает развитию страны в решении двух ключевых проблем: *развитие технологий* и *повышение качества трудовых ресурсов*.

Государство, стремящееся ускорить рост своей экономики, идет на *импорт технологий*, поощряя иностранные инвестиции. В решении первой проблемы образование способствует тому, что сделанные где-либо новые изобретения, технологии быстрее воспринимаются данной страной. Опыт работы автора в российских филиалах иностранных компаний подтверждает это: иностранные менеджеры всегда отмечали, что нанимаемые российские работники, имеющие среднее или высшее образование, независимо от профиля образования очень быстро осваивали новые технологии.

Другое важное условие экономического роста – *повышение качества рабочей силы*, а для этого так же требуются вложения государства в образование. Опыт успешно развивающихся стран (например, Индии) показывает, что именно долгосрочные вложения в высшее образование позволяют стране сделать модернизационный рывок, создать «лестницу», по которой можно подняться в мир высоких технологий. Уступая очень многим странам по общей доле расходов на образование в государственном бюджете, Индия находится среди лидеров по расходам на высшую школу, ежегодно открывая все новые и новые университеты и колледжи [16]. Например, если в 2007 г. в Индии было 259 университетов, то в 2011 – уже 544 университета! Такая политика позволила стране

создать очень важное конкурентное преимущество на мировом рынке труда – *высокообразованную рабочую силу*. Это сделало Индию привлекательной страной для иностранных компаний, создающих сложные технологические продукты, которые переносят полный цикл их разработки в Индию, что стало базой экономического роста страны – с 1997 года он составляет не менее 7% в год.

Выводы. Подводя итог сказанному, можно сделать следующие выводы:

– Спрос на рынке труда не должен определять вектор развития образования. Наши выпускники все еще «over qualified» по сравнению с потребностями рынка, в котором хороший выпускник не может найти применения полученным знаниям.

– Если мы не хотим потерять одно из наших традиционно существующих конкурентных преимуществ – то *нельзя сокращать расходы* на высшее образование, делать его более недоступным для молодежи; надо не сокращать вложения в образование и науку, а увеличивать их, *учить «на будущее»*, уделяя особое внимание фундаментальным и гуманитарным наукам.

– Надо *повышать профессиональное мастерство преподавателей*, через ознакомление с *зарубежным опытом преподавания в высшей школе*, а также углубление практических навыков; расширять интернациональные связи учебных заведений, поощрять и помогать контактам преподавателей с зарубежными университетами. Это позволит поднять уровень преподавания, повысить квалификацию преподавателей, создать для наших ученых возможность зарубежных публикаций. В это связи надо шире применять оправдавшую себя в 90-х годах практику организации “short-term faculty exchange programs”, краткосрочные (от 2-х недель до месяца) обмены преподавателями. Опыт автора с 1991-по 2000 годы в участии, организации и проведении таких программ с университетами США и Финляндии показал эффективность такого обмена опытом. На базе кафедры «Управление в социально-экономических системах» Санкт-Петербургского Политехнического университета и «Учебного центра подготовки руководителей» были реализованы краткосрочные программы обмена, как с крупными учебными заведениями, например, Massachusetts Institute of Technology (одним из самых престижных технических учебных заведений США и мира), так и с небольшими университетами и колледжами (Walsh University, Youngstown State University, Lake Erie College, USA; Koge Business College, Denmark; Kuopio Polytechnic Institute, Business School, Finland). Важно, чтобы сложившееся сотрудничество не прекращалось с завершением программы и бывшие участники продолжали бы поддерживать контакты с университетами, где они были в статусе “visitor scholar”. Современные коммуникации создают возможность предоставления консультаций и помощь в организации учебных планов, публикаций по почте, факсу и через Интернет.

– Нельзя, прикрываясь фразами о «реорганизации» и «оптимизации», постоянно *увеличивать отчетность вузов и вузовских подразделений*, держать научно-преподавательские коллективы в состоянии страха перед закрытием вуза или сокращения; вводить все новые требования к аттестации работников,

несмотря на уже существующую конкурсную систему замещения преподавательских должностей, позволяющую не продлевать контракты с преподавателями, несоответствующими занимаемым должностям.

– Необходимо сосредоточить усилия реформаторов именно на *вопросах университетского менеджмента*: проводить ревизию документооборота, исключать дублирование с целью сокращения потока отчетности; проводить функциональный анализ деятельности управляющих подразделений для выявления целесообразности их существования; для неэффективных вызовов использовать кризис-менеджеров, владеющих методами вывода из состояния застоя и пр. Использовать конкретный позитивный зарубежный опыт управления университетами: например, для повышения эффективности использования имеющейся материальной базы внедрять практику «летних семестров» – так называемых “Summer school”; использовать систему «Credit hours» (для получения степени бакалавра или магистра необходимо прослушивание курсов в объеме определенного количества часов), которая широко используется на Западе для вечерних форм обучения, когда человек для получения степени бакалавра или магистра постепенно, в течение разного времени, «набирает» необходимые часы.

Конечно, это усложняет процесс управления университетом, требует более высокой квалификации от управленцев высшей школой. Но это поможет, во-первых, сохранить то хорошее, что есть в отечественной системе образования, а во-вторых, обеспечить ее движение вперед.

В заключение хочется добавить, что нельзя управлять университетом исключительно с помощью приказов! Такие инструменты управления часто слишком радикальны, негибки и трудно выполнимы, хотя «*Для человека с молотком любая проблема кажется гвоздем*».

Список используемых источников:

1. Кругляков Э.Н. Совместимы ли мракобесие и инновации? URL: http://scepsis.net/library/id_3309.html
2. Рейтинг стран мира по уровню образования. Центр гуманитарных технологий. Информационно-аналитический портал. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/education-index/education-index-info>
3. Аксенова О.А., Евтушенко К.Н. Индивидуальная оценка деятельности преподавателя как средство формирования высоко-профессиональной среды в российских вузах // Теоретические и методологические проблемы современного образования. М., 2014. С. 9-12.
4. Основные направления бюджетной политики в 2015 году и на период 2016-2017. URL: http://www.minfin.ru/common/2014/07/main/ONBP_2015-2017.pdf
5. Колядин А.П. Роль знаний и образования в инновационной экономике // Актуальные проблемы современной экономики. М., 2013. С. 92-100.
6. Экспертное обсуждение в связи с 20-летием деятельности Национального фонда подготовки кадров // Университетское управление: практика и анализ. №6. 2014. С. 7-17.
7. Мау В., Кузьминов Я., Синельников-Мурылев С. Страна, где много-много плохих вузов // Эксперт. 2009. № 37. С. 53-56.
8. Структура экономики России. URL: <http://spydell.livejournal.com/552850.html>
9. The Global Competitiveness Report 2013-2014. World Economic Forum. URL: <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2013-2014>
10. The Global Competitiveness Report 2015-2016/ World Economic Forum. URL: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016>
11. Станкостроение в России: текущее состояние и современные тенденции развития. URL: http://www.mashportal.ru/machinery_russia-31956.aspx

12. Кочелягин Н. Приборостроение на грани забвения // Босс: Бизнес. Организация. Стратегия. Системы .2014. №10. С. 23-27.
13. Аверьянов Л.Я. Контент-анализ. КноРус. 2007. 456 с.
14. Blair Tony. The Courage of Our Convictions. Fabian Society. London, UK.
15. Павлова Н.А. Моделирование влияния образования на экономический рост. Автореферат диссертации.
URL: <http://www.dslib.net/mat-metody/modelirovanie-vlijanija-obrazovanija-na-jekonomicheskij-rost.html>
16. Лунев С.И. Развитие образования (базовое и высшее образование, аспирантура) и науки в Китае и Индии // Сетевое издание центра исследований и аналитики Фонда исторической перспективы.
URL: http://www.perspektivy.info/book/razvitije_obrazovanija_bazovoje_i_vyssheje_obrazovanije_aspirantura_i_nauki_v_kitaje_i_indii_2014

© 2016, Аксенова О.А.

Экономическое развитие России и векторы реформирования высшего образования: барьеры и возможности

© 2016, Aksenova O.A.

Development of Russian economy and directions of reforming the system of university education: barriers and opportunities