



НАУЧНО-РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ СЕРИИ
(создан приказом ректора МГУ им. М.В. Ломоносова
№ 698 от 25 сентября 2007 г.)

Председатель совета: **Садовничий В.А.**, академик РАН, ректор МГУ имени М.В. Ломоносова

Зам. Председателя совета: **Салецкий А.М.**, профессор, директор дирекции инновационных проектов 2006–2007 гг. МГУ имени М.В. Ломоносова

Члены совета:

Антипенко Э.Е., профессор, проректор МГУ;

Вржещ П.В., профессор, проректор МГУ;

Семин Н.В., проректор МГУ;

Зинченко Ю.П., профессор, декан факультета психологии МГУ;

Касимов Н.С., чл.-корр. РАН, декан географического факультета МГУ;

Кирпичников М.П., академик РАН, декан биологического факультета МГУ;

Колесов В.П., профессор, декан экономического факультета МГУ;

Лунин В.В., академик РАН, декан химического факультета МГУ;

Мионов В.В., профессор, проректор МГУ;

Михалев А.В., профессор, проректор МГУ;

Моисеев Е.И., академик РАН, декан факультета вычислительной математики и кибернетики МГУ;

Пуцаровский Д.Ю., чл.-корр. РАН, декан геологического факультета МГУ;

Ткачук В.А., академик РАН, декан факультета фундаментальной медицины МГУ;

Третьяков Ю.Д., академик РАН, декан факультета наук о материалах МГУ;

Трухин В.И., профессор, декан физического факультета МГУ

Московский государственный университет
имени М.В. Ломоносова

Серия «Инновационный Университет»

**С.Р. Борисов, Г.Х. Лобанов, Л.Ф. Олейник,
Ю.С. Песоцкий, В.А. Садовничий**

**МНЕНИЯ БИЗНЕС-РАБОТОДАТЕЛЕЙ
ПО ВОПРОСАМ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**



Издательство Московского университета

2007

УДК 378.1
ББК 74.58
М73

Серия «Инновационный Университет»

**Мнения бизнес-работодателей по вопросам оценки
М73 качества высшего профессионального образования /**
С.Р. Борисов, Г.Х. Лобанов, Л.Ф. Олейник, Ю.С. Песоцкий,
В.А. Садовничий. – М.: Изд-во МГУ, 2007. – 103 с.

ISBN 978-5-211-05509-4

Обзорно-аналитическая статья посвящена достаточно специфической категории работодателей, которые высказывают свои субъективные мнения и оценки относительно качества образования выпускников вузов, претендующих на рабочие места в компаниях.

В издании обозначается круг вопросов, по которым мнение работодателей становится актуальным для образовательного сообщества и представляет практический интерес для конкурентного развития конкретных вузов. В работе рассматривается причинно-следственная связь между особенностями развития отечественного бизнеса и структурными подвижками в его требованиях к выпускникам как к критическому ресурсу роста конкурентоспособности в условиях глобализации экономики. Приводится пример «идеализированной компетентностной модели» оценки, анализируются преимущества и недостатки применяемых моделей оценивания, дается характеристика практического инструментария оценивания отечественных вузов бизнесом (рейтинговая модель). Показывается роль и место мнений бизнес-работодателей в модернизации инструментария оценивания качества на очередном этапе реформирования ВПО.

*Серия издается по решению Редакционного совета
Издательства Московского университета*

ISBN 978-5-211-05509-4 © Московский государственный университет
имени М.В. Ломоносова, 2007

Содержание

Введение.....	7
1. Оценка общественной актуальности мнений бизнес-работодателей по вопросам качества ВПО	10
1.1. Качество труда.....	10
1.2. Конкуренция вузов.....	12
1.3. Достигнутое качество ВПО	16
2. Отношение бизнес-работодателей к государственной гарантии качества ВПО	28
2.1. Обновленная нормативная правовая база	28
2.2. Мнения бизнес-работодателей о качестве обновления нормативной правовой базы.....	40
2.3. Структурные сдвиги в бизнес-оценке качества ВПО ..	49
3. Инструментарий оценивания	65
3.1. Дисбалансы рынка.....	65
3.2. Логические дисбалансы	77
3.3. Практика оценивания – рейтинги	87
Заключение.....	98
Литература	101

ВВЕДЕНИЕ

Авторы излагают характерные мнения и оценки, полученные ими в ходе исследований участия бизнеса в решении онтологических, методологических и технологических проблем качества по ходу реформирования отечественного ВПО [5], в профессионально-общественных экспертизах инновационных образовательных программ¹, а также публично высказанных бизнес-работодателями в ходе дискуссий на различных площадках в процессе подготовки дополнений и изменений в действующее федеральное законодательство (которые вовсе не завершились в связи с принятием в октябре–декабре 2007 года пакета поправок в федеральные законы «Об образовании» и «О высшем и послевузовском образовании»).

Работодатели с одной стороны, система высшего профессионального образования (ВПО) – с другой, стоят перед общей проблемой несоответствия между спросом и предложением квалифицированных работников на рынке труда. При высокой неопределенности появления новых рабочих мест с достойными условиями оплаты и содержанием профессиональной трудовой деятельности (по специальностям, квалификациям), усиливающимся дефиците трудовых ресурсов («демографическая яма») все чаще возникают локальные перекосы притока – оттока квалифицированного персонала. Среди причин – разная динамика процессов подготовки и поставки «продуктов» на рынок системой ВПО и их «потребления» работодателями по видам и сферам трудовой деятельности, отраслям, специальностям, регионам, а также неравномерная академическая мобильность и мобильность трудовых ресурсов (включая трансграничную подвижность).

Решение проблем, вызванных структурными перекосами на рынке профессионального труда работников средних и высоких

¹ На примере МГУ им. М.В. Ломоносова и МГТУ им. Баумана – победителей конкурсного отбора образовательных учреждений ВПО, внедряющих инновационные образовательные программы в рамках приоритетного национального проекта «Образование» в 2006 г.

квалификаций², требует скоординированных усилий поставщиков, потребителей и посредников, включая государство. Законодательно установлено, что объединения работодателей в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, должны привлекаться к участию в разработке и реализации государственной политики в области ВПО, в том числе к разработке федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) и федеральных государственных требований к дополнительным и послевузовским профессиональным образовательным программам, к формированию перечней направлений подготовки (специальностей) ВПО, государственной аккредитации вузов³.

Чтобы полностью воспользоваться новыми правовыми нормами, работодателям, образовательному и научно-экспертному сообществу, исполнительным органам государственной власти в сфере образования необходимо найти согласованные точки зрения по целому ряду вопросов. В условиях нарастания дефицита кадров центральное место среди них занимают вопросы качества «образовательного продукта», поставляемого на рынок труда системой ВПО.

По самым разным видам материальной продукции и услуг понятия «качество», «оценка (измерение) качества», «гарантии качества», «достижение качества», «управление качеством» определены и закреплены в нормативных правовых актах. Существуют международные, государственные, отраслевые (профессиональные), внутрифирменные требования, регламенты, нормы.

Категории «качества» сформулированы и в системе ВПО. Качество здесь также измеряется, существуют ГОС – государственные образовательные стандарты (теперь ФГОС ВПО 3-го поколения), вузовские стандарты и регламенты, образована национальная система обеспечения качества ВПО, которая гармонизируется с общеевропейской и т.п. Достижение стандартизованного уровня качества ВПО гарантируется государством.

² По национальной рамке квалификаций: бакалавр – уровень 6, специалист, магистр – уровень 7, кандидат наук – 8, доктор наук – 9.

³ См. новые редакции (2007 г.) федеральных законов «Об образовании», «О высшем и послевузовском образовании».

В то же время наличие диплома, свидетельствующего о получении выпускником образовательных услуг гарантированного государством качества, не гарантирует выпускнику рабочего места адекватного качества в смысле вознаграждения за индивидуальную профессиональную компетентность.

Разумеется, «в чистом виде» подобной гарантии не существует в силу конституционно закрепленных свобод граждан на занятие профессиональной деятельностью и вероятностной природы рынка труда, но всё же проблема общественного доверия к декларируемому государством качеству ВПО имеется. Своего рода «лакмусовой бумажкой» здесь служит исторически новая (для постсоветской России) категория работодателей из предпринимательских структур, которая здесь для краткости именуется «бизнес-работодатели».

В отличие от государственных и муниципальных организаций, которые обязаны предоставить выпускникам право занять определенные должности по закону⁴, бизнес-работодатели более независимы в оплате труда рабочих мест, на которые претендуют выпускники вузов, а значит, – и в определении требований к ним.

Ориентация вузов на текущие требования бизнеса к качеству образования выпускников становится важной характеристикой конкурентоспособности отечественной высшей школы, но требует достаточно осторожного и дифференцированного подхода на тактическом и стратегическом горизонте. Мнения бизнес-работодателей имеют свою специфику, которая в определенных аспектах представляется общественно актуальной. Сама специфика во многом объясняется субъективными реакциями на объективные тенденции конкурентного развития отечественных компаний. Дисбалансы рынка могут сыграть роль «кривой системы координат» в моделях оценки качества ВПО.

⁴«Освоение лицом образовательной программы высшего профессионального образования соответствующего уровня в высшем учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию, является условием для занятия им в государственной, муниципальной организации определенной должности, получения должностного оклада и надбавок к нему». – Извлечение из текста п. 7 статьи 6 Закона РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании».

1. ОЦЕНКА ОБЩЕСТВЕННОЙ АКТУАЛЬНОСТИ МНЕНИЙ БИЗНЕС-РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ВОПРОСАМ КАЧЕСТВА ВПО

1.1. Качество труда

С одной стороны, работа в бизнесе привлекает выпускников вузов тем, что предоставляет им гораздо больше шансов раскрыть не только приобретенные профессиональные знания, умения и навыки, но свои личностные качества и способности, а в случае успеха получить «премию» – более высокие доходы, быстрый карьерный рост, возможность открыть собственное дело и приобрести тем самым экономическую свободу в реализации дальнейших жизненных планов.

С другой стороны, работа в бизнесе отпугивает выпускников тем, что предъявляет повышенные требования к качеству производимого работником продукта труда, интенсивности трудовой деятельности, особым личностным характеристикам (креативности, стрессоустойчивости, коммуникативности, умения действовать нестандартно в условиях повышенного риска и т.п.).

Понятно, что сознательно в бизнес идут немногие молодые люди. Те, кто приходят, руководствуются в жизни, как правило, стратегией «максимин» – достижение максимально возможного успеха даже при минимальной вероятности. Основная же масса молодых людей руководствуется менее экстремальной жизненной стратегией – «минимакс» (минимальный успех, но при максимальной вероятности).

В задачу авторов не входит обзор психофизических особенностей или теоретических проблем труда, тем более что даже система основных понятий (например, «качество», «эффективность», «производительность» труда) до сих пор остается дискуссионной⁵. Тем не менее, обращение к ним необходимо, чтобы охарактеризовать особенности концептуальных подходов менеджмента компаний к оценке качества труда в бизнесе (следует

⁵ Например, в работе [3] представлены теоретические воззрения отечественных экономистов – трудовиков С. Струмилина, М. Иоффе, В. Васильева, П. Иоффе, А. Халатова, А. Гинзбурга, О. Ерманского.

заранее оговориться, что эти подходы активизируются, исходя из практики и, как правило, на интуитивном уровне).

Первое и основное – никакой умозрительности критериев или абстрактных моделей оценки качества труда бизнес-работодатель (владелец, топ-менеджер, руководитель структурного подразделения компании) не любит и обычно старается избегать заформализованных количественных методов или оценок «на все случаи жизни» по глобальным критериям типа народно-хозяйственной эффективности или социальной значимости. Он подходит к оценке прагматично – через конкретный полезный эффект для компании от потребления конкретных видов продуктов, произведенных трудом работников с учетом возложенных на них функций. Чем меньше персонал компании, тем заметней «личная уния» каждого работника в общем успехе и поэтому система внутрифирменного оценивания качества труда персонала в малых и средних компаниях менее формализована, чем в крупных, и более субъективна⁶.

Второе – полезный эффект как понятие означает не абстрактную «величину блага», произведенного трудом ее работника, но уровень качества, который оценивается (измеряется) по критериям полезности потребления данного «блага» в ходе конкретного этапа бизнес-деятельности компании, решении конкретной бизнес-задачи и т.п. Суммарный объем созданных персоналом «благ» зависит как от количества работников, так и индивидуального уровня качества «блага», создаваемого каждым из них. Чем меньше работников, тем тесней успех бизнеса связан с их индивидуальными характеристиками, начиная с личностных качеств руководителя (владельца) компании, тем больше и непосредственной (органичной) межличностные связи внутри коллектива, а значит, – индивидуальной требования к уровню качества продукта труда, производимого каждым работником.

Третье – индивидуальный уровень качества продукта труда всегда относителен. Для других работников, в других условиях и ситуациях бизнес-деятельности, в другое время или в других компаниях действуют иные представления о качестве труда и ин-

⁶ Подробней о внутрифирменных системах оценивания персонала см. [1,5].

дикаторах оценки его уровня. Для сопоставления и соизмерения вводится нормативный уровень качества. Каждый работник понимает, что только соблюдение и превышение им норматива уровня качества обеспечивает ему успех в профессиональном и / или карьерном росте. Бизнес-работодатель не менее отчетливо осознает, что только превышение его компанией общественно усредненных нормативов качества определяет успех в конкурентной борьбе. В совокупности это обуславливает достаточно скептическое отношение бизнеса к государственным и иным стандартам, которые задают планку качества, ниже достигнутого в его компании.

Четвертое – конкурентное развитие бизнеса требует постоянного роста полезного эффекта от продуктов, производимых трудом работников компании. При ограничениях на рост количества работников и количества затрачиваемого ими труда (в сутках только 24 часа) рост конкурентоспособности начинает зависеть от повышения качества труда в большей степени, чем от роста интенсивности его затрат. При этом бизнес-работодатель интуитивно различает уровень качества труда и уровень эффективности труда: уровень качества определяется величиной полезного эффекта, приходящегося на единицу затраченного количества труда, а эффективность – величиной полезного эффекта, приходящуюся на единицу рабочего времени.

Пятое – качество труда повышается только тогда, когда затраты труда растут медленней, чем получаемый полезный эффект. Более того, если прирост количества труда, затраченный на улучшение его качества, опережает прирост полезного эффекта, то это сигнализирует об угрозе завоеванным позициям компании в конкурентной борьбе за качество⁷.

1.2. Конкуренция вузов

Вузы являются поставщиками квалифицированных работников на рынок труда, поэтому качество их «продукции» оценивается рынком через конкурентную способность соответствовать требованиям работодателей на занимаемых ими рабочих местах.

⁷ Обоснование этого вывода следует также из работы [4].

Рассматривая конкуренцию поставщиков как мощный фактор обеспечения роста качества товаров и услуг, отечественный бизнес-работодатель все последнее время надеялся, что рост качества потребляемого им «товара – квалифицированный персонал» будет обеспечиваться за счет конкуренции вузов.

Парадоксально, но факт – практически двукратное увеличение количества поставщиков в системе ВПО за период 1994–2004 гг. не обеспечило роста «качества выпускников» для бизнеса. В качестве объяснения этого парадокса бизнес-работодатели выдвигают две основные причины: сдвиги спроса со стороны бизнеса⁸ и сложившаяся за этот период текущая конъюнктура платежеспособного спроса населения на услуги ВПО⁹. Все эти годы в структуре потребительского спроса сохранялся устойчивый сегмент, в котором важен наиболее простой (наименее трудозатратный) путь к получению диплома о высшем образовании, главным образом за счет обучения в платных (коммерческих) образовательных структурах. Оказалось, что качество образования здесь безразлично даже с точки зрения потенциального трудоустройства в будущем, поскольку основными мотивами поступления в такие образовательные структуры является «отложенная социализация» личности¹⁰, включая уклонение от прохождения воинской службы по призыву.

Массовый платежеспособный спрос в этом сегменте рынка лишает многие вузы надбавки (премии) за качество, которая покрывала бы издержки производства высококачественных образовательных услуг: ведь повышение уровня преподавания и требований к студентам может привести к потере части абитуриентов и студентов, которые предпочтут получение диплома «меньшей кровью» в других вузах.

Характерно, что абитуриенты, студенты и выпускники не переоценивают значение «малокровного» диплома, понимая, что как «товар – рабочая сила» они имеют на рынке труда массовый спрос по соотношению «цена / качество», заполняя вакансии на

⁸ Подробнее см. раздел 2.3.

⁹ Подробнее см. раздел 3.1.

¹⁰ Вчерашние школьники и иные молодые люди стремятся оттянуть время выхода во «взрослую жизнь».

«плохие» рабочие места¹¹. В обмен на небольшую, но стабильную оплату труда (например, в многочисленных бюрократических структурах) работодатели предъявляют к работникам минимальные требования, которые обычно ограничиваются умением ориентироваться в предмете профессиональной деятельности и «общим развитием», включая компьютерную грамотность и неглубокое владение иностранным языком.

Массовость «малотрудозатратного» получения платного высшего образования снизила доверие бизнес-работодателя к вузовскому диплому. Будучи заинтересованными не только в профессионально компетентных, но и амбициозных молодых людях (жизненная стратегия «максимин»), они оценивают не только вуз, выдавший диплом, но и личность обладателя диплома. Если социально-личностная компетентность претендента совпадает с требованиями к качеству труда на рабочем месте, тогда диплом служит бизнес-работодателю дополнительным сигналом его профессиональной компетенции. Сигнал будет положительным, если вуз известен традиционно высоким качеством преподавания: например, диплом элитного или престижного вуза. Здесь необходимо сделать два замечания.

Во-первых, следует отметить разницу между элитным и престижным вузом. Престижность зачастую задается востребованностью, а то и просто «модой» в среде абитуриентов на разрекламированные высокие заработки обладателей ряда профессий (сегодня это банкиры, юристы, менеджеры; завтра к ним, возможно, прибавятся инженеры). При поступлении на престижные направления обучения (специальности) высокий конкурс позволяет вузам отобрать контингент амбициозно настроенных студентов. Общение в течение ряда лет со сверстниками, имеющими одинаково мощный фактор личных амбиций, позволяет студентам и выпускникам умело анонсировать свою высокую групповую репутацию и этим поддержать престижность вуза, хотя собственно качество образования в нем или академические требования к студентам могут быть довольно скромными.

¹¹ В смысле личной конкурентоспособности с точки зрения современных требований рынка к профессиональной компетенции работников соответствующей квалификации.

Во-вторых, возможность трудоустройства в бизнесе выпускников элитных вузов ограничена. С одной стороны, не каждый бизнес-работодатель способен удовлетворить ожидания обладателя элитного диплома по уровню оплаты и содержанию труда на предлагаемом ему рабочем месте, а с другой, – в случае высокой оплаты даже вакантное рабочее место потребует от претендента дополнительного набора личностно-профессиональных качеств, которые априори не могут быть им получены в вузе, несмотря на полный «компетентностный набор» итоговой оценки согласно ГОС.

Примечательно, что конкуренция среди российских вузов не ограничивается абитуриентами – вузы все активнее «переманивают» друг у друга студентов, о чем свидетельствуют многочисленные предложения о приеме в течение года переводом из других вузов. В принципе это повышает академическую мобильность, усиливает гибкость и междисциплинарность индивидуальной траектории получения образования, но, к сожалению, распространенной конкурентной стратегией ряда вузов в этом случае становится облегчение академических программ и требований, что наносит непоправимый урон качеству.

Учитывая парадоксы текущей конкуренции отечественных вузов, бизнес применил парадоксальный (нерыночный) способ разрешения проблемы качества. Через студенческие практики, дипломные и курсовые работы, мастер-классы, стажировки преподавателей бизнес-работодатели стали сами контролировать качество преподавания и уровень приобретенных студентами знаний, умений и навыков. Надо признать, вузы высоко оценили интеграцию, т.к. для них это гарантированный спрос на выпускников, доступ к дополнительным материальным ресурсам и современной технологической базе, специалистам-практикам. Кроме того, результаты прямого партнерства обычно позволяют повысить позиционирование вуза на отраслевом рынке образовательных услуг, среди интегрированных с бизнесом вузов реже встречаются ситуации, когда качество образования приносится в жертву количественным показателям.

Метод прямых партнерских связей оправдывает себя и в больших и в малых масштабах. Корпоративные университеты крупных инновационных вузов и крупных бизнес-структур со-

седствуют с индивидуальными заказами со стороны малых компаний, особенно для получения дополнительного ВПО. Характерный пример, показывающий плодотворность взаимодействия малого бизнеса и вуза, приводит в своем интервью гендиректор ООО Центр ТРИЗ «Творчество» А. Аллас: «После школы я учился в ПТУ – и одновременно в институте (тогдашнем ЛИТМО). Потом был завод (токарь, мастер участка, технолог цеха), а после окончания вуза перешел работать в НИИ – и параллельно учился в аспирантуре. После увольнения из НИИ основал лазерную компанию, а через год защитил кандидатскую диссертацию. Год назад, будучи в бизнесе, окончил докторантуру, преподаю в ИТМО, поэтому какие-то вещи воспринимаю, условно говоря, стереоскопически, практическая и научная деятельность дополняют друг друга... Преподаю выпускникам ИТМО, ежегодно веду пять-шесть дипломов и при этом постоянно пополняю коллектив своей фирмы» [2].

1.3. Достигнутое качество ВПО

Наибольшим разбросом мнений и, одновременно, наивысшей субъективностью оценок обладают бизнес-работодатели из числа владельцев и руководителей (топ-менеджеров) малых и средних компаний, действующих, как правило, в относительно узких секторах рынка с растущими нишами платежеспособного спроса. Об этом говорят многочисленные социологические исследования ¹².

¹² Всероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства (ОПОРА России), Торгово-промышленная палата РФ, Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), «Деловая Россия», целый ряд других бизнес-объединений периодически проводят опросы предпринимателей, как самостоятельно, так и с привлечением социологических служб (ВЦИОМ, «Левада – Центр», РоМИР и т.п.). По другим группам работодателей аналогичные исследования проводятся по заказам органов государственной власти и управления. Еще одним источником становятся сведения, поступающие по каналам обратной связи в кадровые службы вузов, вузовских объединений, рекрументских агентств и иных профессиональных посредников на рынке труда. Часть опубликованных результатов социологических исследований приведена в списке использованной литературы [12, 16, 18, 20, 21].

В принципе, такой разброс в оценках объясняется довольно просто – мнения разнообразны и субъективны на столько, на сколько разнообразны масштабы, сферы и условия осуществления самого бизнеса. Находясь в рыночной среде обитания с разной жесткостью конкурентной борьбы, каждая из компаний по-разному испытывает возникающие вызовы и угрозы этой среды. Работодатель реагирует на них индивидуально, выстраивая собственные стратегии и тактики кадровой политики, подчиняя их субъективно (на свой страх и риск) «высшим интересам» (сохранению и конкурентному развитию бизнеса своей компании). Но, несмотря на реальное многообразие конкретных текущих реакций, общая тенденция определяется тем, что бизнес является наиболее чувствительным к новому стратегическому вызову – глобальной конкуренции, когда традиционные факторы – труд и капитал – начинают работать в новом формате (инновационная парадигма).

Бизнес-работодатель одним из первых в отечественном обществе массовых работодателей осознал (возможно, благодаря быстро растущей международной практике), что в глобальную конкуренцию вовлекаются не только конкретные люди, корпорации, отрасли, но правительства, страны и континенты. Что магистральным путем успешного развития становится способность работников к инновациям на основе постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Что нормой поддержания конкурентоспособности персонала (и личной конкурентоспособности каждого работника) становится обучение в течение всей трудовой жизни независимо от ранее полученного образования, профессии и занимаемой должности (позиции).

В этом контексте качество ВПО предстает перед бизнес-работодателем не просто как общественно важная оценочная категория текущей работы вузов, а как необходимый, даже критический ресурс будущего роста национальной конкурентоспособности. Причем не только бизнеса, но всех социальных институтов, включая высшую школу и государство (институт отправления власти).

Если повышенный интерес отечественных бизнес-работодателей к текущему качеству ВПО рассматривать как рыночно заостренную, но в целом нормальную реакцию на вызов глобальной конкуренции, то следует отметить – по мировым меркам это

запоздавшая реакция. Гораздо раньше она проявилась в других странах и их союзах. Европейский Союз, например, еще в 80-х годах прошлого века принял Лиссабонскую стратегию (экономика, основанная на знаниях). Для ее реализации потребовалось реформировать национальные системы ВПО и гармонизировать их между собой в рамках общеевропейского образовательного пространства (Болонский процесс). По сути, это попытка ввести правила справедливой конкуренции на рынке образовательных услуг, вызванной обострением борьбы между вузами разных стран (континентов) за потребительский (и платежеспособный) спрос, за наиболее способных абитуриентов, студентов, преподавателей.

Большинство правил ЕС концентрируются вокруг ориентации национальных образовательных систем на «выращивании древа знания», причем таким образом, чтобы постоянное приращение веток и листьев самого «древа» обеспечивало гибкую «маршрутизацию», позволяющую прогнозировать, программировать, обеспечивать и сопровождать профессиональный рост людей в течение всей трудовой жизни, начиная от образовательного корня (получение фундаментальных знаний = классическое или университетское образование, получение профессии = специализированное образовательное учреждение или образовательная программа) до самых разнообразных веток (инновационные направления междисциплинарной подготовки, послевузовское и дополнительное образование) и «трепещущих на инновационном ветру» конкретных листьев (например, индивидуальные траектории дистанционного образования, консалтинга, тренинга).

В своем большинстве отечественным бизнес-работодателям неизвестны требования ЕС к ВПО, однако, как будет показано ниже, официальное присоединение России к Болонскому процессу в сентябре 2003 г., деятельность государства в 2004–2007 гг. по реформированию национальной системы ВПО (на принципах гармонизации с Болонским процессом) в известной мере сблизил позиции бизнеса и образовательного сообщества по поводу методов, инструментария и технологии оценивания качества.

Тем не менее, бизнес-работодатели утверждали и продолжают утверждать: чтобы реформирование ВПО превратить в реальный рост конкурентоспособности отечественных вузов, образовательному сообществу надо повсеместно и ускоренными темпами

прививать «философию бизнеса». Суть этой философии в том, что сегодня главный конкурентный ресурс – время и поэтому индивидуальная адаптивность и скорость реакции конкретных вузов на вызовы глобального рынка важнее системности и масштабности охвата реформированием одновременно всех и вся в отечественном ВПО. Каждый вуз как рыночный агент должен выработать собственную стратегию конкурентного развития, найти на рынке образовательных услуг свою потребительскую нишу и так сориентироваться на ценности и предпочтения в ней, чтобы позиционировать себя как уникального поставщика со своим брендом и с четкими индивидуальными параметрами продукции гарантированного качества, будь то классическое (университетское) образование, высокая степень специализации в конкретной области (академия), особенность приобретаемой выпускниками компетентности для работы в тех или иных конкретных отраслях (институт) и т.п.

Выражаясь языком бизнеса, отечественная система ВПО наиболее остро нуждается в «ребрендинге», который в случае успешного предоставления конкретными инновационными вузами высококонкурентных «нишевых» продуктов и услуг обеспечит всей системе новое позиционирование на мировом рынке. Пусть вначале это будет даже сравнительно небольшое количество наиболее продвинутых вузов. Но и тогда у отечественной высшей школы появится новый мировой бренд, возникнет недостающий ей нематериальный актив, которым сегодня активно пользуются британские, американские и иные национальные системы поставщиков – лидеров на глобальном рынке ВПО¹³.

Противники, соглашаясь с тезисом бизнеса в целом, возражали и возражают: ВПО – это прежде всего система, целостно сориентированная на социальные цели высокого уровня, включая цивилизационные, поэтому её реформирование более инерционно по сравнению с развитием бизнеса конкретных компаний или конкурентного развития отдельных вузов. Предпочтения бизнес-

¹³ Например, по заявлению посла Великобритании в России сэра Тони Брентона, за последние два года число российских школьников и студентов, поехавших в Великобританию по образовательным программам, увеличилось в два раза [17].

работодателей важны, но не должны превалировать над обобщенными, усредненными, но сбалансированными требованиями к качеству ВПО для разных категорий общества, а также возможностей государства и образовательного сообщества это качество обеспечить системно, а не только в отношении отдельных вузов – лидеров. Поскольку общественным регулятором потребностей – возможностей и статусным арбитром в разрешении споров по вопросам качества ВПО выступает государство (законодательство и исполнительные органы государственного управления системой ВПО), критика в его адрес звучит одновременно с обеих сторон дискуссионтов.

В то же время для конкретных кафедр, факультетов, вузов мнения бизнес-работодателей представляют предметный интерес прежде всего с точки зрения использования его практического опыта успехов и неудач. Например, опыт конкурентного развития отечественных субъектов МСП¹⁴ как наиболее «быстрых» и чаще рискующих «первопроходцев» позволяет наиболее продвинутым в реформировании (инновационным) кафедрам, факультетам избегать по возможности повторения наиболее тяжелых ошибок и тем самым уменьшать собственные риски конкурентного развития.

Это тем более важно, когда «ножницы» реформирования не уменьшаются: государство (в лице федеральных исполнительных органов управления ВПО) и ректорское сообщество в своей массе продолжают говорить о качестве высшего образования в целом и формировать общесистемные, но усредненные критерии и механизмы обеспечения качества, в то время как бизнес продолжает воспринимать качество образования преимущественно как важную индивидуальную характеристику товара «рабочая сила», поставляемого на рынок конкретным вузом: чем «качественней» полученное в вузе образование «здесь и сейчас», тем выше спо-

¹⁴ Малое и среднее предпринимательство (МСП)/ Эта категория охватывает юридических и физических лиц, официально зарегистрированных Федеральной налоговой службой как субъекты предпринимательства. В числе законодательно определенных критериев МСП микро-предприятия (до 15 чел. занятых), малые предприятия (100 чел.), средние (250 чел.).

способность его выпускника стать работником, генерирующим качество труда с высоким к.п.д. для роста рыночной стоимости компании¹⁵.

Качество «здесь и сейчас» оценивается через призму недостающих каждому конкретному бизнес-работодателю элементов для уникальной (на данном этапе развития его бизнеса) комбинации персональных качеств работников, которая обеспечивает ему максимально возможную свободу предпринимательского маневра одновременно по факторам труда и капитала. Свою уникальную комбинацию каждый бизнес-работодатель стремится создать путем «индивидуальной сборки» взаимообусловленных и взаимодополняющих профессий, специальностей, специализаций, квалификаций и персональных компетенций. Стремясь к ней в зависимости от своих интеллектуальных, профессиональных, финансовых и организационных возможностей, бизнес-работодатели оплачивают вузам корпоративный заказ, осуществляют «тонкую доводку» компетенций новых сотрудников на рабочем месте, обращаются к услугам профессиональных посредников, которые подыскивают на рынке труда работников с заранее заданными параметрами и т.п. Поэтому тем острее бизнес-работодатели воспринимают перманентную проблему рынка труда – несовпадение во времени и пространстве потребностей в приобретении нужных работников с возможностями отечественного ВПО предоставить их по справедливой цене и в достаточном ассортименте предлагаемого потребительского качества внутри каждой квалификации.

Но если «уникальная комбинация» персонала сложилась, то это двойной успех: и бизнес-работодателя и работников. Последние становятся более конкурентоспособными, причем на столько, на сколько велика их «личная уния» в общем успехе компании. В этом случае вместо традиционного (для классовых теорий прошлого века) конфликта интересов труда и капитала¹⁶ достаточно

¹⁵ Именно поэтому в обиходном выражении «человеческий капитал» бизнесмены всегда делают упор на слове «капитал» (самовозрастающая стоимость).

¹⁶ По поводу содержания труда, должностного позиционирования в соответствии с квалификацией, оплаты труда и др.

быстро возникает согласование и даже консенсус интересов¹⁷, обеспечивающий работникам дополнительные гарантии быстрого профессионального и служебного продвижения, а в итоге – удовлетворенности качеством приобретенного профессионального образования (на старте карьеры) и желанием его перманентного повышения вширь и вглубь в дальнейшем, не исключая смену работодателя¹⁸.

В этом качестве бизнес-работодатель предстает в новом свете: он не просто заказчик, «потребитель кадров» системы ВПО, не только эксперт-оценщик качества работы конкретного вуза, образовательной программы, но еще и «конфигуратор» карьерных траекторий и профессионального роста каждого конкретного выпускника, идущего в условиях жесткой конкуренции на работу в бизнес. Работодатель через призму личных критериев (т.е. на свой страх и риск) определяет персональное качество каждого «продукта» ВПО, претендующего на его рабочие места. И в этом главная особенность, которую следует учитывать вузам-поставщикам.

В какой степени учитывать – еще один общественно актуальный вопрос. При интегральном оценивании качества ВПО абсолютизация бизнес-оценок так же опасна, как их недоучет в недавнем прошлом. В обществе есть и будет много других сфер трудовой деятельности, где факторы профессиональной состоятельности (конкурентоспособность в широком смысле) действуют иначе, чем в бизнес-деятельности. Кроме того, по сравнению с Европой у нас ранняя социализация личности. Поступая в

¹⁷ В виде добровольного соблюдения прав и обязанностей, причем в объеме, часто превышающем гарантированный трудовым законодательством минимум.

¹⁸ Смена работодателя является устойчивой тенденцией на рынке квалифицированного бизнес-персонала. По данным рекрументских агентств, работникам удается таким способом повысить оплату труда на 50–70% (особенно характерно для позиций менеджеров среднего звена). Другим косвенным доказательством является участвовавшие случаи выплаты сотрудникам бонусов. Например, «Тройка – Диалог» по итогам 2006 года, сетевая компания «Пятерочка» по итогам 2007 г. выплатили сотрудникам рекордные бонусы, составившие в совокупности несколько миллиардов рублей.

вуз, вчерашние школьники вынуждены сразу определяться не только с выбором профессии, но уровнем приобретаемой квалификации. Неправильный выбор означает высокую цену ошибки не только для конкретного человека, но, опосредованно, для всего общества (дискуссия о том, какие пропорции должны наиболее адекватно отвечать рынку труда по квалификации «специалист», «бакалавр», «магистр»). Как будет показано ниже, выбор уровня квалификации зависит от многих факторов, но в итоге он социально стратифицирован. Например, материальная расслоённость, региональные особенности уровня и качества жизни населения оказывают сильное влияние, которое не всегда можно компенсировать образовательными кредитами, отбором способных молодых людей в ходе различных олимпиад и т.п. В этом контексте стремление бизнес-работодателей к раннему или «упреждающему» выявлению социально-личностных качеств абитуриентов и студентов следует оценить как проявление социальной ответственности.

Учитывая выше сказанное об особенностях бизнеса в оценивании качества ВПО, становится понятной осторожность государства в предоставлении прав работодателям. Согласно Закону РФ «Об образовании» (п. 13. статья 24), их участие касается разработки ФГОС и федеральных требований к дополнительным профессиональным образовательным программам, формированию перечней направлений подготовки (специальностей) ВПО, государственной аккредитации вузов. Пока (т.е. по состоянию на 31 декабря 2007 г.) нет новых порядков участия объединений работодателей, действуют Правила утвержденные постановлением Правительства РФ от 21 января 2005 г. № 36, где сказано (п. 3), что, например, ГОС ВПО «...разрабатываются с учетом актуальных и перспективных потребностей развития науки, культуры, техники и технологий, экономики и социальной сферы с привлечением заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, государственно-общественных объединений, действующих в системе профессионального образования, и при участии работодателей или объединений работодателей, а также представителей научных сообществ». Подчеркнем – работодателям разрешено только участвовать при условии, что их к этому привлекут федеральные органы исполнительной власти.

Насколько это справедливо с точки зрения перспективы конкурентного развития? – Ведь новая парадигма требует, чтобы качество персонала выражалось в терминах компетенций, а значит, – акцент оценки качества образования переносится с оценивания процесса предоставления того, что преподают в вузах всем, на конечный результат потребления преподаваемого в каждом вузе индивидуально каждым студентом.

Возможно, ответ скрыт в следующем обстоятельстве: даже «только участвуя», бизнес все равно отличается от других категорий оценщиков. Например, эксперты от объединений бизнес-работодателей подключаются к участию в комплексной (внешней) оценке качества вузов (фаза государственной аккредитации¹⁹) и качества инновационных образовательных программ. Государству в лице органов власти и управления системой ВПО, руководству вузов нужна и важна прежде всего интегральная оценка достигнутого уровня качества, ее соответствие требованиям не ниже ГОС. Но, как следует из вышеизложенного, такая «средняя температура» для бизнеса недостаточна и порой даже не нужна вовсе, поэтому бизнес-эксперт будет стремиться измерять в каждом вузе (на отдельном факультете, отдельной кафедре) «радиус отклонений» индивидуальной компетентности выпускников (студентов) от заданной ГОС. Естественной ответной реакцией государства становится стремление сократить «радиус общественного доверия» к такому слишком уж «продвинутому» в своих индивидуализированных предпочтениях оценщику.

Наиболее часто бизнес-работодатели говорят о креативности как о наиболее важном свойстве работника²⁰. Почему бизнес (особенно МСП) так ценит именно креативность? – Скорее всего, дело в интуитивном (неосознанном) переходе от механистических воззрений на работу компании (взаимодействие работников) к «биологическим» воззрениям (компания – живой организм). Уникальная комбинация персонала, о которой говорилось выше,

¹⁹ См. раздел 2.1.

²⁰ Возможно, лексика бизнеса станет более разнообразной, когда будут восприняты и изучены характеристики компетентностной модели оценки по ФГОС-3 (общенаучные, инструментальные, социально-личностные, профессиональные компетенции)

это органическое, а не механистическое взаимодействие компетенций, что можно прокомментировать высказываниями одного из ведущих западных бизнес-консультантов (практиков) И. Адзиеса. Согласно [8] суть можно свести к следующему.

Есть «механистический» подход к компании. Что это такое? Возьмите стул. Он «механистичен». Если сломается ножка, стул не сможет вас обслуживать. Почему сломанная ножка не переходит в центр (где нагрузки нет), а остальные три не перераспределяются так, чтобы компенсировать ее отсутствие? – Потому что у «механистической» конструкции (структуры) нет органики внутренних связей: когда одна ножка сломалась, три остальные объявили, что свои функции они выполняют, а функция четвертой ножки (такая же в сущности, как у них) не в их зоне ответственности. Теперь «биологический» подход – рука. Сломался один палец, но органические внутренние взаимосвязи позволяют руке выполнять свою функцию почти в полном объеме – ладонь и четыре оставшиеся пальца восполнили его отсутствие... При «биологическом» подходе к компании не вполне ясно, что обозначает слово «менеджмент», чему мы учим и за что присуждаем степени. Ни «управление», ни «руководство» не отражают сути менеджмента. Практика бизнеса все чаще критически оценивает классическое бизнес-образование, пытающееся добиться от обучающегося на менеджера совершенства во всех аспектах одновременно: планирования и администрирования, лидерства и работы в команде. Личностно-профессиональные компоненты компетентности такого «идеального менеджера» никогда не сойдутся в одном реальном человеке, особенно в начале его деловой карьеры. Конечно, бизнесу нужны креативные личности, но гораздо нужнее ему креативные команды с хорошо налаженными внутренними (органическими) взаимодействиями.

Говоря о «креативных командах», где существуют внутренние органические взаимодействия, следует иметь в виду широкий спектр, начиная от междисциплинарных взаимодействий работников компаний – партнеров (например, за счет территориальной близости внутри одного технопарка, одной особой экономической зоны) и вплоть до участников «виртуальных сетей подряда» в рамках структурно сложных («больших») проектов. Работнику, занятому в таком подряде, бизнес-работодатель зачастую предла-

гает «оффшорные» или «виртуальные» рабочие места. Условия контракта обязывают работника предоставить конечный результат (продукт) в точно назначенный срок и не ниже заранее заданного качества при том что делать работу можно в любое удобное время и находясь при этом где угодно²¹.

Характерно, что виртуальные сети позволяют бизнесу охватывать обширные территории (разные города, страны, континенты), где предоставляется наиболее широкий и разнообразный выбор нужного количества претендентов с требуемыми наборами компетентностей. По мере постиндустриального развития мировой экономики подобных рабочих мест становится больше и на глобальном рынке труда уже можно констатировать устойчивую тенденцию: быстрое развитие временной занятости профессиональных работников (работа по совместительству, неполный рабочий день и т.п.). При этом признак территориальной близости работника и работодателя становится менее существенным. Иными словами, бизнес формирует новые формы организации трудовых отношений с максимальной волатильностью рынка – глобальный аутсорсинг – и формирует новый (постиндустриальный) тип экономики – «экономику индивидов»²².

К внутрироссийскому рынку выше сказанное относится не в полной мере (пока не в полной мере) и применительно, главным образом, к высокоинтеллектуальному (творческому) труду. Текущие процессы в нишах массового спроса-предложения на внутреннем отечественном рынке труда по-прежнему зависят от территориальной близости мест получения и применения образования в силу ограниченной мобильности трудовых ресурсов и

²¹ Бывают и противоположные ситуации, когда контрактом задаются именно правила выполнения работником поставленной задачи, т.к. они (правила) становятся инструментом достижения еще неопределенного, но априори важного для бизнеса результата (как в науке или в поэзии – «езда в неизвестное»).

²² Пример показывает американская компания «Topsy Tail», поставляющей по всему миру парикмахерские инструменты по собственным каталогам, составленным из подобранных по специальным маркетинговым схемам наборов продукции контрагентов-производителей. Их количество обеспечивает «Topsy Tail» доход от продажи примерно 80 млн. дол. \ год. При этом численность персонала самой компании 3 человека [19].

относительной неразвитости «виртуальных рабочих мест». Но и здесь, несмотря на весьма существенные региональные различия, бизнес является наиболее «разборчивым» работодателем как в смысле дифференциации качества предлагаемых рабочих мест, так и индивидуализированных требований к компетентности претендентов на эти места.

Все сказанное в данной главе об особенностях бизнеса можно трансформировать в концепцию конкурентного развития вузов, а не просто общесистемного реформирования отечественного ВПО на принципах, гармонизированных с Болонским процессом.

2. ОТНОШЕНИЕ БИЗНЕС-РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ВПО

2.1. Обновленная нормативная правовая база

По состоянию на 31 декабря 2007 г. действующую нормативную правовую базу в интересующих нас аспектах можно охарактеризовать следующим образом.

Гарантия качества ВПО закладывается на этапе лицензирования вузов и определяется по результатам государственной аккредитации.

Обеспечение государственной гарантии качества возложено на исполнительные органы государственной власти и включает разработку и утверждение ФГОС, организацию и проведение государственной аккредитации, осуществление государственного надзора, контроля за соблюдением требований ФГОС, федеральных государственных требований к дополнительному, послевузовскому ВПО²³.

В системе ВПО установлены основные образовательные программы (ООП), которые должны удовлетворять требованиям ГОС к структуре ООП и условиям реализации ООП (кадровым, финансовым, материально-техническим и иным), а также результатам освоения ООП.

ГОС (ФГОС) ВПО подразделяются по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) и уровням (бакалавриат, специалитет, магистратура) с учетом вида вуза (университет, академия, институт), образовательных потребностей и запросов обучающихся.

Для получения квалификации (степени) по любому из направлений подготовки (специальности) установлены норматив-

²³ Основной задачей дополнительного образования (в пределах каждого уровня профессионального образования) является непрерывное повышение квалификации рабочего, служащего, специалиста в связи с постоянным совершенствованием ФГОС. К дополнительным образовательным программам относятся программы различной направленности за пределами определяющих их статус основных образовательных программ (ООП).

ные сроки освоения ООП. Они составляют по очной форме обучения: «бакалавр» – 4 года; «специалист» – не менее 5 лет; «магистр» – 2 года²⁴.

Требования ГОС включают в себя учебный план, рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) и другие материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся, а также программы учебной и производственной практики, календарный учебный график и методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии²⁵.

Лица, получившие документы государственного образца о присвоении квалификации (степени) «бакалавр», имеют право продолжить на конкурсной основе обучение по программе магистратуры. Обучение других лиц, имеющих диплом, рассматривается как получение второго ВПО в следующих случаях:

- для имеющих диплом бакалавра, диплом специалиста, диплом магистра – в случае обучения по программам бакалавриата или программам подготовки специалиста;

- для имеющих диплом специалиста, диплом магистра – в случае обучения по программам магистратуры.

²⁴ Перечень направлений подготовки (специальностей), по которым могут быть установлены иные нормативные сроки освоения ООП, устанавливается Правительством Российской Федерации.

²⁵ Согласно Правилам разработки, утверждения и введения в действие ГОС ВПО и послевузовского профессионального образования, утвержденным постановлением Правительства РФ от 21 января 2005 г. № 36, ГОС ВПО (второе поколение) включают в себя федеральный, региональный компоненты, а также компонент образовательного учреждения (организации). 22 февраля 2007 г. Минобрнауки утверждена структура (макет) ФГОС (3 поколение), являющегося комплексной федеральной нормой качества, обязательной для соответствующих ООП и вузов с государственной аккредитацией.

В ряде случаев, определенных законодательно, образовательные стандарты и требования могут устанавливаться самостоятельно федеральными государственными вузами, их перечень утверждается указом Президента Российской Федерации.

В системе ВПО установлены следующие виды вузов.

(*) Университет:

– реализует образовательные программы высшего и послевузовского профессионального образования по широкому спектру направлений подготовки (специальностей);

– осуществляет подготовку, переподготовку и (или) повышение квалификации работников высшей квалификации, научных и научно-педагогических работников;

– выполняет фундаментальные и прикладные научные исследования по широкому спектру наук;

– является ведущим научным и методическим центром в областях своей деятельности.

(**) Академия:

– реализует образовательные программы высшего и послевузовского профессионального образования;

– осуществляет подготовку, переподготовку и (или) повышение квалификации работников высшей квалификации для определенной области научной и научно-педагогической деятельности;

– выполняет фундаментальные и прикладные научные исследования преимущественно в одной из областей науки или культуры;

– является ведущим научным и методическим центром в области своей деятельности.

(***) Институт:

– реализует образовательные программы высшего профессионального образования, а также, как правило, образовательные программы послевузовского профессионального образования;

– осуществляет подготовку, переподготовку и (или) повышение квалификации работников для определенной области профессиональной деятельности;

– ведет фундаментальные и (или) прикладные научные исследования.

Вуз любого вида может осуществлять платную деятельность в области образования и в других областях, если это не идет в ущерб его основной деятельности и соответствует уставу. В то же время платная образовательная деятельность вуза не может осу-

ществляться взамен и в рамках образовательной деятельности, финансируемой за счет средств бюджета²⁶.

В пределах, установленных лицензией, вуз вправе осуществлять сверх финансируемых за счет средств соответствующего бюджета контрольных цифр приема студентов, подготовку специалистов по соответствующим договорам с оплатой стоимости обучения физическими и (или) юридическими лицами в объеме, согласованном с госорганом исполнительной власти или исполнительно-распорядительным органом городского округа, в ведении которого этот вуз находится.

В число полномочий Правительства Российской Федерации входит:

- определение порядка разработки и утверждения ФГОС ВПО;

- установление порядка участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области ВПО, в том числе в разработке ФГОС ВПО и федеральных государственных требований к дополнительным профессиональным образовательным программам, в формировании перечней направлений подготовки (специальностей) ВПО, в государственной аккредитации вузов.

К полномочиям федерального Министерства образования и науки (Минобрнауки) относится в частности:

- участие в изучении потребности рынка труда в специалистах²⁷; разработка прогнозов подготовки специалистов; разработка предложений по объемам бюджетного финансирования вузов, учреждений, действующих в системе высшего и послевузовского профессионального и соответствующего дополнительного образования, а также их научных учреждений (организаций) и структурных подразделений;

- координация деятельности вузов, отраслевых систем высшего и послевузовского профессионального образования по определению объемов и структуры подготовки специалистов, орга-

²⁶ В противном случае средства, заработанные в результате такой деятельности, изымаются учредителем вуза.

²⁷ В смысле профессиональные работники (специалисты), а не «специалист» как квалификация уровня (степени) ВПО.

низация межотраслевой и межрегиональной кооперации в этой области;

- прогнозирование развития сети учреждений системы ВПО, согласование создания новых федеральных государственных учреждений системы высшего профессионального и соответствующего дополнительного образования;

- организация участия вузов и научных учреждений (организаций), действующих в системе высшего и послевузовского профессионального образования, в федеральных научно-технических программах, разработка и утверждение межвузовских программ по приоритетным направлениям науки, осуществление ресурсного обеспечения указанных программ и контроля за ходом их реализации;

- установление федеральных государственных требований к ООП послевузовского профессионального образования (для обучающихся в аспирантуре, адъюнктуре), а также утверждение положений об итоговой государственной аттестации студентов и об экстернате в вузах;

- разработка и утверждение примерных учебных планов и образовательных программ высшего и послевузовского профессионального образования, организация издания учебной литературы и производства учебно-наглядных пособий;

- содействие развитию и реализации новых эффективных технологий обучения в области высшего и послевузовского профессионального образования;

- определение порядка признания и установления в Российской Федерации эквивалентности документов иностранных государств о высшем или послевузовском профессиональном образовании, об ученых степенях и ученых званиях;

- участие в работе федеральных органов исполнительной власти по определению объема бюджетного финансирования, направляемого на подготовку специалистов, переподготовку и повышение квалификации работников, научно-педагогических работников, в том числе научных работников, развитие науки, а также участие в разработке федеральных нормативов финансирования соответствующих образовательных учреждений;

– определение порядка установления федеральным органам исполнительной власти, имеющим в ведении высшие учебные заведения, другим главным распорядителям средств федерального бюджета контрольных цифр приема граждан, обучающихся за счет средств федерального бюджета;

– разработка и реализация совместно с профсоюзными и общественными организациями мер по социальной поддержке студентов, аспирантов, докторантов, слушателей и работников системы высшего и послевузовского профессионального образования по улучшению условий их обучения, труда;

– финансирование деятельности подведомственных Минобрнауки вузов, учреждений в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации;

К числу полномочий подведомственной Минобрнауки Российской Федерации службы по контролю и надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) относятся:

– осуществление контроля качества образования, в том числе качества подготовки обучающихся и выпускников в соответствии с ФГОС, федеральными государственными требованиями;

– в вузах по всем реализуемым ими образовательным программам;

– в научных организациях и в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования по программам послевузовского профессионального образования и программам дополнительного профессионального образования;

– лицензирование и государственная аккредитация²⁸:

²⁸ Государственная аккредитация ранее аккредитованных образовательных организаций или научных организаций ВПО по новым для них образовательным программам проводится на основании экспертизы соответствия содержания и качества подготовки выпускников такого образовательного учреждения или такой научной организации ФГОС или федеральным государственным требованиям для указанных образовательных программ.

Имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения, научные организации проходят государственную аккредитацию не реже чем один раз в пять лет.

- вузов по всем реализуемым ими образовательным программам;
- научных организаций и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования по программам послевузовского профессионального образования и программам дополнительного профессионального образования, по которым установлены федеральные государственные требования;
- осуществление контроля и надзора за соблюдением законодательства в сфере ВПО вузами, а также научными организациями и образовательными учреждениями дополнительного профессионального образования, реализующими образовательные программы послевузовского профессионального образования и дополнительного профессионального образования, по которым установлены федеральные государственные требования; принятие мер по устранению нарушений законодательства в области образования, в том числе путем направления в образовательное учреждение и его учредителю (учредителям) обязательных для исполнения предписаний, а также контроль за исполнением таких предписаний.

Реализуя свои законодательные полномочия, федеральное правительство своим постановлением от 2 декабря 1999 г. № 1323 (с изменениями от 1 февраля 2005 г.) утвердило Положение о государственной аккредитации вуза. Определено, что целью аккредитации является установление (подтверждение на очередной срок, как правило, 5 лет) государственного аккредитационного статуса по типу (вуз / не вуз) и виду вуза (институт, академия, университет) с установлением перечня образовательных программ ВПО, по которым вуз имеет право выдавать выпускникам документы об образовании государственного образца.

В случае успешного прохождения государственной аккредитации вузу выдается свидетельство. Оно подтверждает аккредитационный статус (вуз, вид вуза), уровень реализуемых образовательных программ, соответствие содержания и качества подготовки выпускников требованиям ФГОС или федеральным государственным требованиям.

Наличие свидетельства дает право на выдачу лицам, успешно завершившим обучение по образовательным программам, про-

шедшим государственную аккредитацию, документов государственного образца о соответствующем образовании и (или) соответствующей квалификации²⁹.

Сведения о вузах, прошедших аккредитацию и получивших свидетельства, а также сведения о вузах, действие свидетельства которых истекло, приостановлено или аннулировано, вносятся в реестр аккредитованных вузов и публикуются в периодических изданиях аккредитационного органа (Росаккредагентство).

Как процесс государственная аккредитация включает в себя экспертизу соответствия содержания и качества подготовки выпускников требованиям ФГОС или федеральным государственным требованиям (дополнительное и послевузовское ВПО), а также экспертизу показателей деятельности, которые необходимы для определения вида и категории вуза. Показатели деятельности вуза для экспертизы утверждены приказом Рособрнадзора от 30 сентября 2005 г. № 1938. Среди них для наших целей представляют интерес следующие показатели:

(*) для подтверждения статуса «вуз» – соответствие (по уровню и содержанию) учебных планов и программ учебных дисциплин требованиям ГОС.

(*1) для подтверждения качества подготовки в вузе:

- уровень требований, предъявляемых к абитуриентам;
- соответствие качества подготовки обучающихся и выпускников требованиям ГОС;
- эффективность внутривузовской системы обеспечения качества образования (СОК);
- уровень организации научно-исследовательской работы студентов;

²⁹ Права возникают с момента государственной аккредитации, но реализуются только в случае подтверждения возникших прав действующим свидетельством о государственной аккредитации. Свидетельство действительно в течение срока аккредитации, по истечении которого оно утрачивает силу. В приложении к свидетельству указываются аккредитованные программы всех уровней образования, реализуемые вузом, а также ступени образования, квалификации (степени), которые будут присваиваться выпускникам, наименование и местонахождение филиалов, перечень аккредитованных программ, реализуемых в каждом филиале. Свидетельство без приложения недействительно.

– востребованность выпускников.

(*2) для подтверждения вида вуза (институт, академия, университет):

Показатель государственной аккредитации	Наименование критерия государственной аккредитации и его значение
2.1. Спектр реализуемых основных	Число укрупненных групп образовательных программ специальностей (направлений подготовки) по реализуемым основным образовательным программам: для университетов – не менее 7
2.2. Возможность продолжения образования по образовательным программам послевузовского и дополнительного профессионального образования	Число отраслей науки по специальностям научных работников (аспирантуры):
	для университета – не менее 5
	Число аспирантов на 100 студентов контингента, приведенного к очной форме обучения:
	для университета – не менее 4
	для академии – не менее 2
	Процент аспирантов, защитивших диссертации не позднее чем через год после окончания аспирантуры (от числа поступивших):
	для университета – не менее 25
для академии – не менее 25	
Для университета – наличие докторантуры, диссертационных советов, реализация образовательных программ профессиональной переподготовки и (или) повышения квалификации руководящих работников и специалистов, научных и научно-педагогических работников	
Для академии – наличие докторантуры, наличие диссертационных советов (информационный показатель), реализация образовательных программ профессиональной переподготовки и (или) повышения квалификации руководящих работников и специалистов для определенной области научно-педагогической деятельности	

Показатель государственной аккредитации	Наименование критерия государственной аккредитации и его значение	
	Среднегодовой контингент обучающихся по образовательным программам профессиональной переподготовки и (или) повышения квалификации (чел.): для университета – не менее 50 для академии – не менее 20	
2.3. Научная, научно-техническая деятельность и ее результативность	Число отраслей науки, в рамках которых выполняются научные исследования: для университета – не менее 5 Среднегодовой объем финансирования научных исследований за пять лет (тыс. руб.): для университета не менее 10 000 для академии не менее 5000 для института не менее 1500 Среднегодовой объем научных исследований на единицу научно-педагогического персонала за пять лет (тыс. руб.): для университета – не менее 18 для академии – не менее 12 для института – не менее 5 Среднегодовое количество монографий на 100 основных штатных педагогических работников с учеными степенями и (или) учеными званиями, изданных за пять лет: для университета – не менее 2,0 для академии – не менее 1,5 для института – не менее 1,2	
2.4. Методическая работа	Процент учебных дисциплин основных образовательных программ, обеспеченных учебно-методическими комплексами	– 100%

Продолжение таблицы

Показатель государственной аккредитации	Наименование критерия государственной аккредитации и его значение
	Для университета – использование инновационных методов в образовательном процессе
	Для академии – использование инновационных методов в образовательном процессе
2.5. Квалификация педагогических работников	Процент ППС (профессорско-преподавательского состава) с учеными степенями и(или) учеными званиями:
	для университета – не менее 60
	для академии – не менее 60
	для института – не менее 55
	Процент докторов наук и (или) профессоров:
	для университета – не менее 10
	для академии – не менее 10
	для института – не менее 8,5
	Процент ППС (профессорско-преподавательского состава), работающего в вузе на штатной основе:
	для вузов существующих от трех до пяти лет – не менее 30
	для вузов, существующих от пяти до девяти лет – не менее 40
	для вузов, существующих более девяти лет – не менее 50
	Среднегодовое число защит диссертаций на 100 человек научно-педагогического персонала за 5 лет:
	для университета – не менее 3
	для академии – не менее 3
	для института – не менее 1

Экспертиза проводится комиссией по государственной аккредитации, которая создается Рособнадзором. В ее состав включаются эксперты из числа лиц, прошедших соответствующую подготовку.

щую подготовку в порядке, установленном Минобрнауки. Законодательством специально оговорено, что:

- государственная аккредитация образовательных учреждений профессионального образования проводится с привлечением представителей обучающихся и объединений работодателей;

- образовательные учреждения могут получать общественную аккредитацию в различных российских, иностранных и международных общественных образовательных, научных и промышленных структурах (такая аккредитация не влечет за собой дополнительные финансовые обязательства со стороны государства).

Аккредитацию вузов как официальный акт производит Рособрнадзор на основании заключения об аттестации и результатов экспертизы показателей вуза. Заключение и результаты экспертизы рассматриваются коллегиальным органом Рособрнадзора, в состав которого включены представители федеральных органов исполнительной власти, имеющие в своем ведении вузы, общественные организации и государственно-общественные объединения в системе ВПО, руководители вузов³⁰.

Контроль и надзор качества ВПО Рособрнадзор осуществляет в форме государственной (итоговой) аттестации выпускников (для аккредитованных учебных заведений) и в форме плановых и внеплановых проверок содержания и качества подготовки обучающихся, уровня и направленности образовательных программ, реализуемых в аккредитованных образовательных учреждениях или научных организациях и их филиалах³¹.

³⁰ Представителей всероссийских объединений бизнес-работодателей в нем нет.

³¹ В отношении одного образовательного учреждения или его филиала либо одной научной организации или ее филиала плановая проверка может быть проведена не более одного раза в два года. Основаниями для проведения внеплановой проверки содержания и качества подготовки обучающихся, уровня и направленности образовательных программ, реализуемых в аккредитованном образовательном учреждении или его филиале, либо научной организации или ее филиале, являются обращения органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, граждан.

В рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» предусмотрена госбюджетная поддержка вузов, внедряющих инновационные образовательные программы. Поддержка оказывается путем субсидирования регионального бюджета из федерального бюджета целевым назначением вузам – победителям конкурсного отбора на софинансирование инновационных образовательных программ (другую часть финансирования осуществляет сам вуз).

Согласно постановлению Правительства РФ от 14 февраля 2006 г. № 89 Минобрнауки разработаны и утверждены порядок и критерии конкурсного отбора вузов, а Федеральное Агентство по образованию (Рособразование) – выступает распорядителем средств и приемщиком (оценщиком) полученных вузами результатов³².

Рособразование и его оператор – Национальный Фонд подготовки кадров (НФПК) – производят приемку и оценку работ по показателям и критериям, которые предоставляет вуз в своем отчете. Контроль за эффективностью реализации вузом инновационной образовательной программы осуществляет Экспертная комиссия, которая формируется из ведущих специалистов, ученых и руководителей промышленности. Комиссия выполняет функции общественного контроля за ходом реализации и внедрением результатов, обеспечивает общественное обсуждение итогов реализации, их эффективность и соответствие объявленным целям и задачам инновационной образовательной программы.

2.2. Мнения бизнес-работодателей о качестве обновления нормативной правовой базы

Возможно, что среди массовых категорий работодателей бизнес-работодатели наиболее остро ощущают «ножницы» в подходах к обеспечению качества ВПО со стороны государства, вузовского сообщества и их самих. Обновленная законодательная база открыла новые возможности для участия работодателей в

³² На отборочный конкурс вузов в 2006 г. были поданы 200 заявок. Победителями стали 17 вузов. Среди них 6 вузов – московские МГУ, МГТУ, Московская медицинская им. Сеченова, Физтех, Институт электронной техники, Институт стали и сплавов.

управлении качеством «товара – рабочая сила», поставляемого на рынок труда ВПО, и поэтому по мере роста информированности и практического освоения правовых новаций 2006–2007 гг. следует ожидать от них все более развернутой и конкретной реакции, как положительной, так и критической.

За последние 10–15 лет качество ВПО в стране заметно снижалось (во всяком случае, по ощущениям значительного числа сегодняшних бизнесменов, получивших образование в советской высшей школе), в то время как требования отечественного бизнеса к качеству персонала пережили несколько количественно-качественных (структурных) сдвигов³³.

Бизнес-работодатели сетуют на то, что за редким исключением вузы стали выпускать специалистов, неконкурентоспособных для занятия особенно востребованных конкретных должностных позиций и поэтому от Правительства РФ требуются более точные «настройки» правовых механизмов исполнения законодательной нормы об участии объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области ВПО.

Отдельная тема участия бизнеса – прогнозирование потребных объемов (количества) выпускников в разрезе специальностей и квалификаций. Каждая ниша на рынке образовательных услуг имеет спросовые характеристики не только по количеству, но и по соотношению «цена / качество». Бизнес знает, если на получение образования для занятия в компании соответствующего рабочего места затрачено менее 80% годовой заработной платы на данном рабочем месте, то такой работник навряд ли обеспечит качество труда, потребное бизнес-работодателю для достижения конкурентного успеха. Поэтому, если, например, один вуз тратит на обучение бакалавра столько же, сколько какой-нибудь филиал другого вуза на обучение специалиста – то либо бакалавр слишком «качественный», либо специалист слишком «некачественный».

Выявление и прогнозирование потребностей по количеству, номенклатуре направлений подготовки (специальностям), квалификации, – все это колоссальная профессиональная задача, которая не может быть выполнена как разовая работа, да еще на общественных началах. Сегодня, ни государственная служба заня-

³³ Подробней см. раздел 2.3.

тости, ни другие государственные службы этим системно и предметно не занимаются. А службы по образованию удовлетворяются формальными заявками на подготовку специалистов со стороны региональных администраций, отраслевых ведомств, в лучшем случае – целевых заявок со стороны крупных частных работодателей. В регионах надо создавать профессионально специализированные структуры на принципах ЧГП (частно-государственного партнерства), которые официально и ответственно занимались бы этим, начиная от мониторинга структурных сдвигов на локальных рынках квалифицированных работников и вплоть до координации со структурами, которые под эгидой Минрегиона в центре и областных (краевых, республиканских) администраций на местах формируют пространственное развитие территорий, осуществляют стратегическое планирование социального и экономического развития субъектов Федерации, включая кластеризацию центров подготовки и применения квалифицированной рабочей силы по «территориям роста».

Требуется также уточнение о формах и инструментарии участия бизнеса в формировании перечней направлений подготовки (специальностей) ВПО. Сегодня система ВПО состоит как бы из двух неравновесных образовательных подсистем. Первая традиционно обеспечивает подготовку дипломированных специалистов по 500 специальностям (срок обучения, как правило, чуть более 5 лет), вторая – подготовку по 120 направлениям выпускников двухуровневой квалификации: «бакалавр» и «магистр».

Бизнес-работодатели из сферы промышленности (производство и услуги) осторожно относятся к уровневому образованию и в этой связи весьма неоднозначно восприняли намерение Минобрнауки зафиксировать двухуровневое образование как важнейший (!) показатель инновационного потенциала вуза при оценке инновационных образовательных программ, реализуемых в рамках приоритетного национального проекта «Образование»³⁴. Бизнес знаком с первыми результатами перехода на двухуровневую систему (подготовка бакалавров и магистров началась еще в 1995 г.). В инженерном образовании бакалавриат рассматривает-

³⁴ См. информацию о заседании коллегии Минобрнауки 01.02.07 на сайте http://www.edu.ru/index.php?page_id=35.

ся бизнесом как квалификационный институт, из которого есть три исхода: пойти на работу с дипломом бакалавра, продолжить образование в магистратуре (пройдя по конкурсу), продолжить образование на специалиста. Не каждый абитуриент имеет социальный статус или семейный доход, позволяющий ему получение непрерывного образования специалиста или магистра, но каждый поступивший способен стать бакалавром. Если он работает по специальности – он, как правило, рано или поздно не только захочет, но и будет вынужден продолжить образование, чтобы не потерять собственную конкурентоспособность и поднять профессиональную квалификацию (не только по своей, но, возможно, по смежной или иной специализации). Наверное, нельзя записывать категорическое разделение при поступлении в вуз: либо двухуровневое образование (бакалавриат, магистратура), либо специалитет. Для всех поступивших надо сохранять максимальную множественность переходов с одной образовательной траектории на другую (ведь сегодня от 50 до 70% студентов, обучающихся по программам инженерных и технологических специальностей, уже со 2-го курса начинают заниматься своим трудоустройством). А если и записывать такую норму, то предварительно ее надо провести через серию региональных и отраслевых круглых столов и профессиональных экспертиз по методу «Форсайт», широко подключив работодателей из малых, средних и крупных компаний причастных к наукоемким отраслям и / или высокотехнологичным производствам. Это тем более важно, что профессиональные стандарты для всех отраслевых квалификаций еще не готовы, а обслуживать их, не зная современных (опережающих) профессиональных требований, да еще по уровням, мягко говоря – нелогично.

Неясно бизнес-работодателям также их участие в разработке ФГОС ВПО и федеральных государственных требований к дополнительным профессиональным образовательным программам. Законодательно предусмотрено, что примерно половина образовательного времени фиксируется в ФГОС как федеральная компонента, а остальное передается под ответственность вуза. Но ресурсы у вузов разные. Государство, профинансировав свою половину, может «умыть руки», а вуз не сможет профинансировать свою половину для получения образовательного продукта нужно-

го качества – кто тогда понесет ответственность за качество в целом перед работодателем?

Как уже указывалось, для бизнеса профессиональная компетентность дипломированного выпускника зачастую напрямую оценивается или зависит от вида вуза, выдавшего диплом – университет, академия, институт. В этой связи классификация видов вузов должна давать работодателю более точное позиционирование качества предоставляемых ими образовательных услуг. По всей видимости, нужно говорить о новом видовом делении вузов, которое будет связано с наделением правами выдавать собственный диплом, проводить защиты собственной степени, иметь профинансированную (с участием государства) программу переподготовки преподавателей других вузов и научных сотрудников (вуз сам отбирает, кого он переучивает) и т.д. Новая классификация должна давать совершенно конкретные правовые статусные последствия, как например, в типологии, которая получила наименование «классификация Карнеги» [10]:

- университеты, присуждающие докторские степени (PhD);
- университеты и колледжи, присуждающие магистерские степени;
- колледжи, присуждающие бакалаврские степени;
- колледжи, дающие степень ассоциата;
- специализированные, монопрофильные вузы (медицинские, инженерные, юридические и т.п. школы);
- колледжи коренных жителей малых народов (Tribal Colleges).

В классификации Карнеги университеты высшей группы, присваивающие докторские степени, делятся на две подгруппы – исследовательские университеты широкого профиля (*extensive*) и исследовательские университеты (*intensive*). Эти подгруппы формируются по объему федерального финансирования по статье «наука» и по статье «образование», числу докторских степеней и областей исследований. Вторая группа (университеты и колледжи, присваивающие магистерские степени) также делится на две подгруппы по подобным критериям. Группа колледжей, присуждающих бакалаврские степени, делится на три подгруппы – гуманитарные, общие и бакалаврские колледжи на основе ассоциата (2-х летнее обучение). Разделения на подгруппы юниорских кол-

леджей (associates colleges) и Tribal Colleges не проводится, в то время как специализированные вузы разделены на следующие: теологические; профессиональные школы здравоохранения; инженерные и технологические школы бизнеса и управления; школы искусства, музыки, дизайна; юридические школы; педагогические колледжи; другие специализированные институты.

По мнению бизнеса, не получили своего развития такие важнейшие проблемы как оценивание качества дистанционного обучения (поскольку здесь свой особенный инструментарий достижения качества по сравнению с «контактными» формами и методами), связь моделей оценивания качества с ориентацией на возраст обучающихся (постоянная переквалификация в течение трудовой жизни, особенно в междисциплинарных областях знаний), оценивание возрастающей роли свободного владения деловой лексикой на иностранном языке студентов и преподавателей.

Отдельный пласт мнений бизнес-работодателей касается вопросов смежного законодательства, особенно налогового и бюджетного. Например, увеличение бюджетного норматива оплаты обучения в сочетании с возможностью вуза (образовательного госучреждения) оставлять заработанные им средства на своем счету и использовать их на уставные цели самостоятельно – логичное и правильное решение, направленное на развитие конкурентной способности вузов. Но с другой стороны, даже госуниверситеты и госакадемии финансируются из бюджета только по статье «образование». По статье «наука» обязательное бюджетное финансирование не предусмотрено, хотя все с жаром говорят о развитии вузовской науки, создании университетских научно-образовательных комплексов и т.п.

Уже указывалось, что бизнес-работодатели в своей массе пока плохо ориентируются в организационных и методических особенностях разработки ГОС ВПО, технологии государственной аккредитации вузов и образовательных программ. Возможно, поэтому их критические высказывания сегодня концентрируются на тех законодательных положениях, которые в ВПО отличаются от традиционной стандартизации качества в материальной сфере, где за исключением ограниченного круга требований к безопасности, не существует обязательного выполнения требований к качеству, устанавливаемых государством. Вместо этого существует ориента-

ция отечественных технических регламентов непосредственно на международные документы, ратифицированные Российской Федерацией в установленном порядке: добровольная сертификация, подтверждение соответствия, знак соответствия (для информирования потребителей о достигнутом качестве) и т.п.

В этой связи у наиболее продвинутой части бизнес-работодателей возникает недоумение по поводу «ущемления» степени их участия: они полагают, что это не соответствует привычному принципу паритетности представительства потребителей, объединений предпринимателей, саморегулируемых организаций, научных организаций и органов государственной власти, принятому, например, при формировании экспертных комиссий по техническому регулированию³⁵.

Представители ряда отраслевых бизнес-объединений, особенно экспертные структуры, которые непосредственно вовлечены в разработку профессиональных стандартов и их гармонизацию с ФГОС-3, высказывают недоумение по поводу отсутствия прямого упоминания в законодательстве о федеральном информационном фонде методов и средств оценки для контроля итогового качества ВПО по «компетентностной модели», позволяющего работодателям в открытом и свободном доступе (в т.ч. в режиме on line) получать информацию об имеющемся инструментарии оценивания степени соответствия профессиональным требованиям приобретенных компетенций выпускников³⁶. Это тем более актуально, считают они, что, с одной стороны, при тестировании студентов в разных вузах применяются различные методики, затрудняющие осуществление межвузовской сопоставимости результатов обучения, а с другой, – само это разнообразие затрудняет гармонизацию требований ФГОС всех уровней и направлений подготовки (специальностей) с требованиями профессиональных стандартов по соответствующим видам экономиче-

³⁵ Принцип паритетности закреплен п. 9 статьи 9 «Порядок разработки, принятия, изменения и отмены технического регламента» закона РФ от 31 декабря 2002 г. № 245-ФЗ «О техническом регулировании».

³⁶ Здесь просматривается прямая аналогия со статьей 44 «Федеральный информационный фонд технических регламентов и стандартов» закона РФ от 31 декабря 2002г. № 245-ФЗ «О техническом регулировании».

ской деятельности (особенно по «новым» профессиям и специальностям), существующим системам добровольной сертификации персонала, оплаты труда, отраслевым тарифным соглашениям. В отсутствие или при существенном запаздывании появления в классификаторах видов экономической деятельности новых по содержанию профессий набор компетенций для оценки выпускников по этим (или схожим) направлениям подготовки (специальностям) ограничит реальные представления о перспективах и содержании труда, ослабит профориентацию и при этом увеличит затраты работодателей на «доводку» молодых сотрудников непосредственно в компаниях. С другой стороны, в ФГОС не следует пытаться замещать неопределенность конкретики более общими и «размытыми» требованиями к формируемым компетентностям, лучше перевести сам ФГОС по этому направлению подготовки и уровням из категории обязательных требований в категорию рекомендательных для всех вузов.

Магистральным путем обеспечения конкурентного развития качества ВПО бизнес-работодатели считают материальную и моральную государственно-общественную мотивацию инициативного создания в каждом вузе собственных систем обеспечения (сопровождения, менеджмента) качества и их добровольную сертификацию на соответствие международным стандартам.

Судя по результатам исследования «Анализ участия российских вузов в Болонском процессе», проведенного исследовательской группой ЦИРКОН в октябре–ноябре 2006 г. по заказу НФПК, лишь в 7% вузов, развивающих систему обеспечения качества образования (СОК), создан полный пакет документации по функционированию СОК для всех образовательных программ. В остальных вузах этот процесс не завершен, а в каждом четвертом находится на подготовительной стадии. Это настораживает бизнес.

Во-первых, требования ИСО к качеству ориентированы на потребителя, сформулированы в терминах рекомендаций и «лучшей практики» (без жесткой привязки к количественным параметрам), в связи с чем каждый вуз становится, с одной стороны, рыночно свободным, самостоятельно определяя свою стратегию и тактику обеспечения роста качества, адаптируясь к специфике потребления выпускников на локальном (региональном, отраслевом) рынке труда, но сохраняя при этом жесткость соблюдения

общесистемных требований, задаваемых стандартом ИСО. С другой стороны, каждый вуз персонально становится рыночно ответственным за собственную конкурентоспособность. «Ориентация на потребителя» как система целевых функций управления качеством не позволит вузу «смешивать по понятиям» потребителей-абитуриентов и потребителей-работодателей³⁷. Первые формируют преимущественно текущую конъюнктуру платежеспособного спроса на образование (задают цели подсистемы обеспечения качества удовлетворения субъективных характеристик спроса), вторые – перспективную структуру реальных потребностей (задают цели подсистемы стратегического обеспечения качества обучения).

Во-вторых, вузы разных видов обладают разными интеллектуальными и материальными ресурсами. Не всегда «большие» структуры (университеты или академии) способны внедрить системы управления качеством по всему спектру направлений подготовки так же быстро, как «малые» специализированные институты или отдельные факультеты, кафедры. Здесь, как и в бизнесе, малые структуры способны в какой-то период времени занять в конкретном сегменте рынка достаточно высокие позиции, стать «первопроходцами» для конкурентного развития качества в больших (и значит более инерционных) образовательных структурах.

В-третьих, добровольная сертификация вузовских СОК на соответствие стандартам ИСО наиболее полно отвечает принципу Болонского процесса по академическим свободам профессиональной образовательной среды, потому что инициирует общественную аккредитацию в международных сетях типа ENQA (Ев-

³⁷ В качестве потребителей выступают государство, учреждения, организации и предприятия бюджетной сферы, рыночного сектора (разных форм собственности), сами обучающиеся, их родители, родственники. Государство и общество в целом выступают здесь как заказчики качественно новых трудовых сил, наука и бизнес ожидают в первую очередь наиболее компетентных, коммуникативных специалистов, способных быстро адаптироваться в постоянно меняющихся условиях и непрерывно повышать свой профессиональный уровень. Сами обучающиеся стремятся повысить свой интеллектуальный и культурный уровень, с тем, чтобы быть конкурентоспособными и востребованными на рынке труда, обеспечить себе карьерный рост.

ропейская сеть агентств по обеспечению качества), INQAAHE (Международная сеть агентств по гарантии качества ВПО), SEENET (Сеть аккредитационных агентств стран Центральной и Восточной Европы) и т.д. Вместо этого упор по-прежнему делается на государственную аккредитацию. Получается, что государство оплачивает государственные же услуги и государственный контроль их качества вместо того, чтобы институционализировать профессиональные независимые (негосударственные) структуры оценки качества. А дополнительное образование, внутрифирменное обучение – каков здесь статус диплома (сертификата), особенно когда более трех тысяч университетов и их филиалов выдают дипломы одинакового образца (среди них есть такие, которые вообще не учат)?

2.3. Структурные сдвиги в бизнес-оценке качества ВПО

Приведенные выше претензии бизнес-работодателей характеризуют неподготовленность ВПО к реалиям их функционирования, которая выражена в снижении конкурентоспособности выпускников отечественных вузов на рынке труда (отставанием от современных требований к профессиональным компетенциям), несоответствием подготовки по численности обученных по новым (востребованным) профессиям.

Но и отечественная высшая школа может предъявить «претензионный иск» к работодателям, например:

- в классификаторе видов экономической деятельности (ВЭД) перечень профессий слабо актуализируется в соответствии с перечнем и содержанием новых профессий, особенно востребованных на рынке труда;

- отсутствует в полной мере гармонизация национальных классификаторов труда и образования, разработка системы профессиональных стандартов плохо организована и ведется недостаточно интенсивно, что задерживает гармонизацию с ними нового поколения ГОС ВПО;

- проведение мониторингов потребности рынка труда в профессионально-квалификационном разрезе недостаточно для системного взаимодействия с рынком образовательных услуг;

– нет общепризнанной общенациональной системы сертификации персонала, соответствующей международным требованиям (например, стандарта ISO/IEC 17024:2003 «Общие требования к организациям, производящим сертификацию персонала»), вследствие чего непонятен статус имеющихся профессиональных стандартов и квалификационных структур для оценки профессиональной компетентности сертифицируемого персонала, нет всеми признанной системы аккредитации и мониторинга качества деятельности сертифицирующих организаций, нет достаточного количества квалифицированных экспертов по сертификации персонала, отсутствует легальность и признание статуса выдаваемых сертификатов.

Счет взаимных претензий можно продолжить, однако в этом нет конструктивного смысла. Дело в том, что они вызываются структурными сдвигами рынка труда, которые неизбежны как сама жизнь. Субъектам реформирования отечественного ВПО важно не упускать из вида причинно-следственные связи возникновения структурных сдвигов. В качестве примера авторы данной работы попытались сопоставить широко известные тенденции в развитии национальной экономики за последние 15 лет с не менее известными подвижками в субъективных требованиях бизнес-работодателей к ключевым компетенциям персонала. Для иллюстрации выделены четыре условных периода:

– 1985–2003 гг.: период от втягивания в кризис (1998), переживание кризиса и выход после него на макростабилизацию экономики. В этот период сократились производственные секторы, но быстро выросли секторы обслуживания рынка – торговля (в 2 раза), финансы (2,6), управление (почти в 3 раза). Доля сектора образования выросла в 1,3 раза, здравоохранения – в 1,4 раза [24].

– 2003–2005 гг.: период выхода из курса на макростабилизацию и переход к политике модернизации экономики при «оттягивании» структурной (институциональной) модернизации электроэнергетики, газовой отрасли, ЖКХ (в том числе из-за неудачной «монетизации льгот»). Помимо начала институциональных реформ, впервые формулируются стратегии развития отдельных секторов и конкретные механизмы, направленные на развитие малого бизнеса, инновационной системы, пространственной (инженерной, транспортной) инфраструктуры и жилищного сектора.

Тем не менее, существующая инфраструктура и система институтов не позволяет экономике развиваться темпами выше 8% в год, т.к. доля отраслей, которые могут развиваться такими темпами (пищевая, химия, лесная, строительные материалы, часть машиностроения (приборостроения), а также строительство и связь) – занимают в структуре промышленного производства менее 1/3.

– 2005–2007 гг.: административная реформа ограничена внутренними проблемами исполнительной власти, приоритетные национальные проекты («Здравоохранение», «Образование», «Жилье», «АПК») пока не привели к существенным структурным подвижкам, однако рост ВВП в 2007 г. превысил прогнозные 7% (в 2006 году было 6,7%). Столь солидный показатель связан с быстро растущим внутренним спросом, в особенности с увеличением потребления домашних хозяйств и ростом инвестиций. Однако российская экономика растет на пределе своих возможностей. По прогнозным расчетам, необходимые изменения в структуре производства могут произойти не раньше, чем к 2011 году. Главный ресурс последних лет – ранее простаивавшие мощности – практически исчерпал себя, инвестиционный бум последних лет не спасает, поскольку инвесторы вкладываются туда, где издержки значительно ниже (добыча полезных ископаемых, операции с недвижимостью, розничная и оптовая торговля), а не в модернизацию отраслей производства с высокой добавленной стоимостью (машиностроение, пищевая и химическая промышленность, медицинская промышленность и фармацевтика) [23].

– Условно 2007–2010 гг.: получается, что удержать темпы роста ВВП можно только одним способом – повышая производительность труда, набирая темп институциональных реформ и инфраструктурной модернизации. Значит, нужно новое качество «человеческого капитала» и поэтому в систему ВПО надо вливать значительные инвестиции, производить радикальные изменения в системе оплаты труда. А к бизнес-работодателям надо предъявлять требования по сертификации персонала и рабочих мест; по «белым зарплатам» и их уровню, превышающему прожиточный минимум; по «социальным пакетам» (в том числе для оплаты образовательных услуг) и др. Понятно, что эффект от модернизации «человеческого капитала» проявится только в среднесрочной и долгосрочной перспективе, однако промедление с

реализацией сценария модернизации и диверсификации невозможно без ускорения инвестиций в сферу образования (не менее 5% ВВП) и научной деятельности (повышение доли бюджетного финансирования до 2–2,5% ВВП).

На фоне указанных условных периодов конкурентоспособность отечественного бизнеса может быть рассмотрена в двух аспектах (в узком и в широком) и на двух уровнях (макро и микро). Для рассмотрения макро-конкурентоспособности в широком аспекте объектами сопоставления являются страны, а в предмет сравнения включается большое число взаимодействующих факторов, значения которых рассчитываются по специальным (индексным) моделям (например, мировой рейтинг стран Всемирного экономического форума). Рассмотрение макро-конкурентоспособности в узком аспекте можно ограничить межстрановыми сопоставлениями соотношений «цена/качество» на образовательные услуги. Рассмотрение микро-конкурентоспособности в широком аспекте позволяет выявить текущие требования к качеству ВПО со стороны крупных категорий работодателей, в узком – для характерных примеров на локальном (внутриотраслевом, внутрирегиональном) рынке.

(*) Макро-конкурентоспособность в широком смысле. Всемирный экономический Форум (WEF) с периодичностью раз в два года публикует доклады «Конкурентоспособность роста по странам мира», где из частных индексов (значения которых определяются в значительной степени путем экспертных опросов) по специальной модели определяется интегральный рейтинг. Не вдаваясь в подробности методики расчета этих индексов (и ее критику, особенно запаздывание данных и искажения относительно официальной статистики) [9], отметим, что в 2005 году Россия заняла по интегральному индексу 75 место из 117. Надо признать, что по большинству индексов, составляющих «конкурентоспособность роста», Россия медленно, но неуклонно повышает свой мировой рейтинг и новые данные, которые будут опубликованы в 2008 г., улучшат позиционирование нашей страны. Тем не менее, в 2005 году наиболее важные для нашей темы индексы российского интегрального рейтинга имели следующие значения: индекс качества экономической среды – 58, индекс

технологий – 73, индекс эффективности общественных институтов защиты прав собственности, противодействия коррупции и т.п. – 91 (см. табл. 1)

Таблица 1

Индексы мирового рейтинга России по методике WEF

Наименование индексов, входящих в расчет мирового рейтинга «Конкурентоспособность роста»³⁸	Место России в мировом рейтинге (117 стран)
Макроэкономическая и финансовая обстановка	58
В том числе:	
– бюджетный профицит/дефицит	9
– объем государственного долга	19
– норма сбережений	20
– кредитный рейтинг страны	54
– неэффективность государственных расходов	119
– инфляция	103
Технологии	73
В том числе:	
– охват населения высшим образованием	12
– качество естественно-научного и математического образования	21
– сотрудничество вузов и промышленности в НИОКР	42
– количество интернет-пользователей	66
– Интернет-доступ в школах	55
– внедрение технологий на уровне предприятий	63
Общественные институты	91
В том числе:	
– права собственности	108
– фаворитизм принятия решений правительственными чиновниками	106
– независимость судов	102
– взятки при сборе налогов	69
– взятки при получении госконтрактов	78

Из рассмотрения значений представленных индексов можно сделать предварительные оценки. Высокая степень охвата насе-

³⁸ Приведены не все индексы.

ления высшим образованием выводит Россию в десятку мировых лидеров³⁹. Если считать, что при ожидающемся демографическом спаде уменьшение количества обучающихся обусловит рост конкуренции между вузами и это рано или поздно повысит качество предоставляемых ими образовательных услуг, то предварительно можно утверждать: накопленный потенциал национальной системы ВПО вполне способен в ближайшей перспективе обеспечивать качество образования, необходимого стране для поддержания конкурентоспособности роста на мировом уровне. Другое дело, кто и как управляет (распоряжается) использованием этого потенциала. При хорошем качестве естественно-научного и математического образования (рейтинг 21), приличном качестве сотрудничества вузов и промышленности в НИОКР (42), удовлетворительном качестве внедрения технологий на предприятиях (63), конкурентоспособность роста России оказалась в худшей половине мирового рейтинга (75) в первую очередь из-за неэффективности государственных расходов (119), негарантированных правах собственности (108), неэффективности (фаворитизма) принятия решений госчиновниками (106) и повсеместной коррупции (91)⁴⁰.

(**) Макро-конкурентоспособность в узком аспекте. Можно считать, что в России сложилось несколько устойчивых видений оптимального соотношения «цена/качество» на образовательные услуги ВПО. Каждое из них обусловлено собственным интересом в качестве заказчика, потребителя, участника ВПО, каждая категория заинтересованных исходит из своего конкурентного позиционирования на рынке.

«Низшую» (условно) категорию заинтересованных образуют представители «эпохи индустриализации», переживающие кризис интеграции в современный рынок. Сталкиваясь со своей технологической и торговой невостребованностью, они образуют в структуре рынка «анклавы неконкурентоспособности». Работодатели из этой группы предоставляют «плохие» рабочие места в

³⁹ С учетом поправок за период после 2005 г. [9].

⁴⁰ «С начала 2007 г. в России выявлено почти 9 тысяч фактов дачи и получения взяток» – Ист.: <http://www.opora.ru/press/lenta/2007/08/16/e-shkolov-mvd-rf-soobschil-o-merakh-po-zaschite-predprinimat>

смысле содержания труда, его оплаты, инфраструктурной и социо-культурной обеспеченности. На «плохое» рабочее место нельзя приобрести высококомпетентного специалиста и поэтому реальные претензии таких работодателей к качеству ВПО значительно уступают требованиям мирового уровня. Кроме того, перекладывание с себя на государственный бюджет расходов на образовательные услуги для них не только привычно (с советской поры), но и является почти единственной экономической возможностью обновлять и модернизировать кадровый потенциал. По социальным и политическим причинам государство вынуждено в целом ряде случаев оказывать протекционистскую поддержку анклавам «плохих» рабочих мест, потому что они позволяют выживать местному населению и местному бюджету⁴¹. «Анклавы неконкурентоспособности» не сокращаются, а в ряде регионов даже увеличиваются [14] и поэтому эту группу интересантов нельзя сбрасывать со счетов, как бы этого ни хотелось. Публичные заявления этой категории сводятся к опасности разрушения хорошего (читай – советского) ВПО в попытке найти лучшее неизвестно где и как. Их по-прежнему устраивает стандартное качество поточно-массовых образовательных услуг советской высшей школы, сыгравших весьма прогрессивную роль, начиная с «зари индустриализации» нашей страны.

«Высшую» (условно) категорию интересантов образуют работодатели из российских филиалов или дочек международных сетевых структур, мировых лидеров, создающих новейшие интеллектуальные технологии для обслуживания глобального рынка финансов, коммуникаций, консалтинга и т.п., а также отечественная научная элита. Понятие «хорошее» рабочее место здесь ассоциируется не столько с уровнем оплаты труда, сколько с комфортностью условий личной интеллектуальной свободы в создании «креатива» наивысшей конкурентоспособности. Здесь порой даже нет понятия «рабочее место» в традиционном для «индустриальной эпохи» жестком регламенте «хождения в присутствие», отбывания положенного количества рабочих часов, дней и пр. Требования к качеству образования здесь прямо и не-

⁴¹ Например, градообразующие предприятия бывшей «социалистической индустрии», расположенные в районных центрах и близлежащих поселениях.

посредственно переходят в уровень достигнутой компетентности, который оценивается по интеллектуальному уровню «целевого качества», достигнутого в трудовом результате. Интересанты этой категории предъявляют к качеству ВПО наиболее индивидуализированные требования, обеспечить которые в состоянии жесткая селекция выпускников весьма узкого круга отечественных вузов, обладающих устойчивой международной репутацией и тесными связями с престижными университетами за рубежом. Только они способны предоставить (за соответствующую цену) наиболее качественные образовательные услуги, обеспечив контингенту обучающихся наивысшую академическую мобильность, индивидуальные учебные программы (в том числе междисциплинарные), международные стажировки и практики в лучших деловых, учебных, научных центрах мира. Кроме того, интересанты этой категории весьма чувствительны к качеству формата «e-learning», обеспечивающего дистанционное обучение в течение всей жизни (послевузовское, дополнительное). Представители этой категории считают расходы на индивидуализированное профессиональное обучение работников одной из основных статей производственных затрат, поскольку 70–80% стоимости их бизнеса (а порой и больше) «овеществлены» в интеллектуальной собственности компаний, а ресурсы ее расширенного воспроизводства и коммерциализации «запрятаны» в человеческом капитале персонала. На отечественном рынке труда эта категория тоже образует «анклавы» только не «плохих», а «хороших» рабочих мест. По мере вовлечения России в системную интеграцию⁴² отечественная бизнес-элита втягивается в конкуренцию на глобальном рынке и тем самым открывает возможность вузовской элите также конкурировать в глобальном образовательном пространстве, экспортируя и импортируя «наилучшие услуги» по «наилучшим ценам». Публичные заявления этой категории сводятся к требованиям либерализации контроля качества ВПО со стороны государства (в идеале – передача этой функции профессиональному сообществу), перехода к сетевой организации предоставления образовательных услуг при расширении автономии вузов до

⁴² Например, через российское участие в международных организациях и союзах типа ВТО, ЕЭС, ЕврАзЭС, АТР.

уровня отдельных (базовых) кафедр, интернационализации и «интернетизации» процесса обучения (особенно дополнительного и послевузовского), а также перманентности инноваций в управлении качеством ВПО.

Между условно «низшей» и «высшей» категорией интересантов существует практически непрерывный спектр промежуточных видений оптимального соотношения «цена / качество» ВПО.

(***) Микро-конкурентоспособность в широком аспекте. В качестве характерного примера сдвигов в требованиях бизнеса к качеству ВПО приведем краткие характеристики изменения инновационной активности по выше названным условным периодам [12, 13, 16, 20, 21].

Условный период 1985–2003 г.г. Российский бизнес не стремится резко поднять темп собственных инноваций, предпочитая замещать более высокий (инновационный) риск менее высоким (инвестиционным): производятся закупки импортного комплектного оборудования, которое зарекомендовало себя на рынке, вместе с менеджментом и технологическим консалтингом. Требования к выпускникам вузов концентрируются на повышенном уровне языковой подготовки (владение профессиональной терминологией, лексикой), навыкам делового общения с зарубежными партнерами, понимании особенностей отечественного и зарубежного законодательства, технологий, а также правил делового оборота в странах-импортерах. Практическим навыкам и умениям особого значения не придается, главное – «общий кругозор».

Условный период 2003–2005 г.г. с одной стороны, бизнес по-прежнему удовлетворен объемами гигантского внутреннего спроса на импортируемые зарубежные товары и услуги потребительского и производственного назначения, а с другой, – начинает рассчитывать на «дешевые деньги» которые инвестируются в развитие инновационной сферы из государственного бюджета⁴³

⁴³ Например, по заявлению федерального министра образования и науки А. Фурсенко на парламентских слушаниях в 2006 г., доля внебюджетных (частных) инвестиций в НИОКР составляет не более 40% и эта доля не растет. В большинстве стран ОЭСР доля частных инвестиций колеблется в районе 60–80%.

(зачем, спрашивается, бизнесу расходоваться на подготовку «инноваторов» и обеспечение их рабочими местами нужного количества и качества, если госбюджет финансирует не только инновационную инфраструктуру, но и многие инновационные проекты, которые по идее должен финансировать сам бизнес). В малом и среднем предпринимательстве, который не является бенефициаром бюджетного «инновационного протекционизма», начинает проявляться тенденция – «улучшающие продуктовые инновации». Ее источником становится стремление вывести на местный (локальный) рынок относительно новый товар (услугу). Например, по данным [13] из 160 опрошенных производственных компаний (в трех отраслях обрабатывающей промышленности) со средним количеством занятых 210 чел., работающих на провинциальных (локальных) российских рынках неожиданно большое число респондентов (27%) объявило о выводе на рынок нового товара или услуги, а более 30% – о выводе относительно нового. Правда, пока это преимущественно «горизонтальные» инновации, т.е. заимствованные из других (особенно зарубежных) рынков, но с другой стороны – это уже не просто импорт, а импортзамещение. К прежним требованиям к выпускникам вузов такой бизнес-работодатель начинает добавлять требование «креативности», позволяющей творчески преломлять и переносить в отечественную «среду обитания» конкурентоспособные зарубежные бизнес-идеи и их технологические воплощения.

Условный период 2005–2007 гг. Синдром «догоняющего развития» постепенно ослабевает – компании начинают понимать, что для выхода на лидирующие позиции невозможно поддерживать темп обновления только за счет покупки результатов труда, предлагаемых конкурентами или созданных в бюджетной инфраструктуре (где не предприниматель, а государственный чиновник расставляет приоритеты и определяет правила финансирования инновационных проектов). Расширяются масштабы и темп «горизонтальных» продуктовых инноваций, начинаются «вертикальные» (на основе коммерциализации результатов собственных или совместных с вузами НИОКР).

Условный период 2007–2010 гг. систему ВПО ожидает сдвиг доминанты рыночного спроса на ключевые компетенции: от специалистов по управленческим инновациям и проектному финан-

сированию (вызванных активностью российских компаний в связи с перераспределением производственных активов при реструктуризации и реинжиниринге предприятий) к специалистам по «продуктовым» инновациям⁴⁴ (т.е. структурно новые требования к качеству инновационных образовательных программ технических институтов, университетов, академий).

(****) Микро-конкурентоспособность в узком аспекте. Здесь характерен пример сдвигов, вызванных «пространственной оптимизацией» конкретных компаний (сетевая организация, кластеризация).

Условные периоды 1985–2003–2005 гг. крупные (вертикально-интегрированные) компании практически закончили «переваривание советского наследства» в территориальном размещении производительных сил, однако ставка на концентрацию труда и капитала, которая ранее обеспечивала «гигантам социалистической индустрии» рентабельность, в новых условиях оправдывает себя все меньше и меньше, несмотря на проведенную реструктуризацию активов и реинжиниринг деловых процессов. Например,

⁴⁴ Хорошей иллюстрацией служит, например, такое газетное сообщение: «27.08.2007. «Бюджетная наноизация». Михаил Фрадков подписал вчера федеральную целевую программу «Развитие инфраструктуры наноиндустрии на 2008-2010 годы». Объем финансирования за три года составит 27,5 млрд рублей. Из них федеральный бюджет выделит 24,7 млрд. Главным координатором программы назначено Минобрнауки. Задачи провозглашены амбициозные: довести к 2010 году до 90% долю научных, инновационных и технико-внедренческих предприятий, имеющих доступ к инфраструктуре наноиндустрии. Стоимость оборудования, которым распоряжается сотрудник, бьющийся над секретом нанотехнологий, должна быть доведена до 860 тысяч рублей на человека. При этом с дорогостоящей техникой будут работать молодые ученые. В 2008 году они должны составлять 40% от общего штата инноваторов-нанотехнологов, а к 2010-му – 80%. Более того, к концу бюджетной трехлетки число студентов, ежегодно проходящих практику на nanoоборудовании, должно достигнуть 200 человек. Больше всего денег, естественно, получит Курчатовский институт – 5,3 млрд рублей потратят на строительство его лаборатории. Остальным получателям средств достанется в среднем около 800 млн рублей на институт.» – Ист. «Газета»: <http://www.gzt.ru/business/2007/08/09/220016.html>

Всемирный банк в отчете о деятельности 1300 крупных российских производственных компаний подчеркивал, что по объемам продаж лидируют 23 финансово-промышленные группы (ФПГ). Они контролируют более 30% национального промышленного производства и 16% рынка рабочей силы, но их конкурентоспособность в глобальном масштабе (даже тех, которые тоже действуют на территории России) ниже аналогичных зарубежных конкурентов. Это вызвано, во-первых, меньшей капитализацией по сравнению с зарубежной, а во-вторых, тем, что в рамках глобального рынка сетевая организация бизнеса (зарубежные конкуренты) более эффективна вертикальной интеграции (отечественные корпорации) [24]. Тем не менее, ФПГ оказывает благоприятное воздействие на макроструктурную стабилизацию, привнося в регионы элементы собственной технологической и корпоративно-управленческой культуры, новые ключевые компетенции персонала, заставляющего по новому работать «старые» производственные фонды, финансы, маркетинг. ФПГ выступают и главными инвесторами и гарантами привлечения инвестиций на территорию, поэтому региональные руководители конкурируют друг с другом за их размещение у себя. ФПГ образуют на территории «хорошие» рабочие места (не только производственные мощности, но процессинговые, дилерские и иные подразделения). Требования к ВПО концентрируются на компетенциях специалистов по управленческим инновациям, проектному финансированию, корпоративному праву, международной финансовой отчетности, логистике и т.п. «Всеядность» при приеме на работу молодых сотрудников проявляют компании в таких отраслях как финансы, страхование, консалтинг и т.д. У них есть возможность сопоставить слабые и сильные стороны гуманитарного и технического образования. В то же время в них сосредоточены наиболее престижные и высокооплачиваемые рабочие места и именно они становятся наиболее передовыми с точки зрения методов управления персоналом.

В условный период 2005–2007 гг. приходит понимание, что развиваются не регионы как таковые, а корпорации. Несмотря на некоторую диверсификацию, бизнес «национальных чемпионов» по-прежнему сконцентрирован в сырьевых секторах и топливно-энергетическом комплексе, поэтому региональная асимметрия не

сокращается, а, наоборот, увеличивается вследствие усиления моно-ориентации территорий (одних – на добыче природных ресурсов и полезных ископаемых, других – на их первичной переработке и т.п.). Госбюджетные инвестиции в региональное развитие оборачиваются перераспределением финансовых потоков по корпоративным каналам, их стягиванием в «центры прибыли» за пределами территории и даже страны (оффшоры, мировые финансовые и деловые центры). Требования бизнеса смещаются в сторону повышения требований к качеству провинциальных вузов при одновременной их специализации в соответствии со складывающейся монопрофильностью территории. Открытие корпоративных университетов приветствуется, им оказывается ресурсная помощь.

Условный период 2007–2010 гг. Ожидаемое присоединение к ВТО, другие проблемы открытия российского рынка для глобальной конкуренции активизируют трансформацию бизнеса в сетевые структуры. Территории, попадающие в сеть, приобретают конкурентные преимущества вследствие перемещения квалифицированного персонала, «дооценки» местных активов (земля, инженерные коммуникации и др.). Узлами сетей и «центрами притяжения» трудовых и капитальных ресурсов становятся территориальные кластеры, создаваемые как «снизу» (естественным рыночным путем), так и «сверху» (административно-государственным волеизъявлением). Развитие особых экономических зон (промышленных, технико-внедренческих, туристическо-рекреационных, портовых), технологических и промышленных парков, инновационных бизнес-инкубаторов и др. означает новое пространственное размещение квалифицированного персонала по стране, его более тесную территориальную «упаковку», внутри которой «контактным» методом (взаимодействующие фирмы, специалисты) происходит быстрая и междисциплинарная диффузия знаний, умений, технологий и другие взаимовыгодные дополнения по факторам труда и капитала.

Скорее всего, стремление к максимизации «сетевых эффектов» вызовет изменения требований бизнеса к ВПО. Во-первых, «кадровый голод» на квалифицированный персонал возрастет и поменяет свою территориальную структуру. В некоторых региональных кластерах может не оказаться нужного количества спе-

циалистов нужного уровня компетентности⁴⁵. Более востребованным окажется формат распределено-дистанционного обучения и появятся повышенные требования качеству сетей дистанционного профессионального образования (среднего, высшего, дополнительного), консалтинга, тренинга, где каждый абонент по своей воле сможет отделять во времени и пространстве процессы получения и накопления сведений от процессов их усвоения, а знания (полученные из усвоения сведений) – от умений их применять в различных ситуациях. Не только студент, но любой зарегистрированный пользователь такой сети (где бы он ни находился) должен будет получить в любое время через Интернет всё лично ему недостающее для повышения собственной компетентности. Нужный и удобный формат «упаковки» ему обеспечивают специальные программные оболочки, которые должны быть размещены на серверах вузов или провайдеров⁴⁶.

Резюмируя сказанное в данной главе, критический пафос бизнеса можно свести к следующему. Государственное регулирование высшей школы применяется не только в России. Основной причиной этого, как и в других странах, является проблема сбалансированности оценки и контроля качества ВПО социально-ответственными заказчиками, а не просто потребителями образовательных услуг.

«Человеческий капитал» это не природные ресурсы и здесь Россия мало чем отличается в лучшую сторону от стран с более продвинутыми и рыночно ориентированными системами ВПО. За редким исключением высокое по мировым меркам качество преподавания в отечественных вузах – уже миф, равно как и наивная уверенность в особой инновационной способности россиян (мол, каждый второй – «Кулибин»). Тем не менее, политика нашего го-

⁴⁵ Не случайно политически нейтральная всероссийская организация среднего бизнеса «Деловая Россия» выступает интересантом объявленного политической партией «Единая Россия» проекта «Профессиональная команда страны», одной из задач которого станет создание всероссийской базы данных «лучших профессионалов».

⁴⁶ Т.наз. LMS (Learning Managing Systems). В России чуть больше десятка LMS (в основном корпоративные университеты), а в США более 150 только крупных (общенациональных) LMS-порталов.

сударства стремится тем или иным способом ослабить образовательному сообществу социальный шок быстрого реформирования (отечественный бизнес пережил подобное в ходе «шоковой терапии» российской экономики в конце прошлого века), обеспечить плавный и «управляемый сверху» выход отечественной системы ВПО на глобальный рынок образовательных услуг. Такая политика диалектически противоречива по своим общесистемным и конкретно-вузовским последствиям. Многочисленные рычаги управления, которыми пользуется российское государство, пока не приводят к быстрому повышению качества отечественного ВПО, поэтому заботиться о скорости реакции на современный вызов мирового конкурентного рынка должны прежде всего сами вузы.

Присоединение России к Болонскому процессу, ожидаемое вступление России в ВТО, быстрое расширение международной академической миграции, появление на внутреннем рынке конкурентоспособных «трансграничных» провайдеров образовательных услуг – все это говорит о том, что отечественный рынок уже имплантирован в глобальную сеть мировых поставщиков. На этом фоне отечественные поставщики (вузы) должны были «еще вчера» научиться оценивать качество своего конечного «продукта» по критериям и моделям мировой конкурентоспособности. Инертность многих из них грозит обернуться «аутсайдерством навсегда» со всеми неприятными последствиями для руководства, менеджмента, ППС и контингента студентов.

От бизнес-работодателей следует ожидать более заинтересованного отношения к методологии, инструментарию и технологии оценивания индивидуального качества, а также к практике сопоставительной оценки качества предлагаемых отечественными вузами образовательных услуг.

Инструментом, позволяющим бизнес-работодателям сопоставлять качество образовательных программ, получивших государственную аккредитацию, станет профессиональная независимая аккредитация на основе выборки из принятых в ГОС критериев качества различных сторон деятельности вузов, где акцент будет делаться на индивидуальных превышениях параметров качества конкурирующих вузов на уровне отдельных факультетов и даже профильных (базовых) кафедр.

Вероятен быстрый рост спроса на услуги дополнительного ВПО, услуги «студенческих библиотек», работающих в виртуальном пространстве, на широкое применение вузами интернационального «образовательного аутсорсинга» (привлечения ведущих зарубежных научных, инновационных, образовательных центров, отдельных профессоров, экспертов, консультантов к составлению контента «электронных» обучающих модулей образовательных консалтинговых программ)⁴⁷.

⁴⁷ По экспертным оценкам, приведенным в [6], в России в полноценном для глобальной конкурентоспособности формате не развернут ни один из 43 действующих «электронных университетов», 2/3 интеллектуальных ресурсов российских вузов по-прежнему используются в «контактно-аудиторном» формате, когда преподаватель значительную часть времени тратит на предоставление сведений, которые студенты могут получить самостоятельно (почему-то их предоставление именно преподавателем воспринимается как приобретение знаний).

3. ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНИВАНИЯ

3.1. Дисбалансы рынка

Распространяя принцип подобия социально-экономических систем на национальную систему ВПО, можно увидеть, что, с одной стороны, наиболее продвинутые в реформировании отечественные вузы (факультеты, кафедры) перенимают у бизнеса методы и технологию поддержания собственной конкурентоспособности, но их креативность пока недостаточна. С другой стороны, бизнес-методы конкуренции не «подходят» вузам напрямую в силу того, что сам рынок неравновесный и конкурентное сопоставление качества выпускников между вузами изначально искажается текущим дисбалансом самого рынка (как, например, можно судить о компетентности выпускников юридических вузов, если больше половины из них не работает по специальности). Кроме того, вузовский «воспроизводственный цикл» требует стратегического маркетинга рынка: через 4–6 лет (сроки обучения) текущий спрос на одних выпускников со стороны бизнеса упадет, на других увеличится. Ориентируясь при наборе студентов на текущую конъюнктуру востребованных бизнесом профессий и специальностей, вузы, в отличие от самого бизнеса, обрекают себя на дополнительный риск будущей невостребованности выпускников, не говоря уже о потере ориентации в стратегической перспективе. Иными словами, ориентация всей совокупности вузов на текущий рыночный спрос только усилит перекосы рынка труда и в результате система ВПО перестанет удовлетворять спрос работодателей даже при накоплении структурной (скрытой) безработицы выпускников прошлых лет. Ведение двухуровневого ВПО (бакалавриат, магистратура) снижает риск структурного дисбаланса на рынке, но только в известной мере. К тому же оно одновременно требует усиления для конкурирующих вузов (факультетов, кафедр) реальных академических свобод (междисциплинарность образовательных траекторий и межвузовское разнообразие специализаций).

Говоря об ориентации вузов на потребителя, следует показать социометрические измерения последствий. Бизнес ориенти-

руется на подвижки платежеспособного спроса, причем премию в конкурентной борьбе получает, тот, чья реакция наиболее оперативна. Когда же на платежеспособный спрос ориентируется вуз (факультет), то здесь к быстроте реакции на изменение рыночной конъюнктуры требуется прибавить стратегический маркетинг.

Абитуриенты, разумеется, являются потребителями и их спрос на образовательные услуги в той или иной мере платежеспособен. Они, конечно, наблюдают текущие дисбалансы рынка в оплате труда, в востребованности профессий, но эти текущие наблюдения никак не подменяют профессиональный маркетинг рынка труда. При этом они воспринимают и поглощают культивируемую масс-медийными средствами «моду на гламур», испытывают воздействие других факторов, которые препятствуют выполнению ими функции социально-ответственного выбора профессии. Образно выражаясь, абитуриенты «прихватизировали» несвойственную им функцию, наивно полагая, что они «в своем праве» свободного выбора. Но они не понимают сути тех компетенций, которые приобретут и которые в реальной действительности будут способны обеспечить им достойные рабочие места и содержательный профессиональный труд. Попав в ловушки рекламных трюков «социального престижа» и «модных профессий», люди, которые при других обстоятельствах могли бы стать хорошими (в стандартном значении качества) инженерами, врачами, учителями, становятся бездарными визажистами, дизайнерами, юристами, финансистами. Некоторые вузы помогают им в этом, допуская недобросовестную рекламу, выдавая некачественные (устаревшие или подвергшиеся лишь «косметическому» обновлению) образовательные программы как «рыночно ориентированные» и «социально престижные».

В итоге социометрические характеристики рынка образования характеризуются следующими дисбалансами [1, 5, 6, 22].

(*) По данным «АНКОР» – крупного холдинга, занимающегося подбором персонала для бизнеса (сеть из 25 офисов по России и СНГ) – конкурс по позициям, предлагаемым выпускникам вузов (молодым специалистам) имеет следующую структуру (чел. на одну вакансию): юристы – 50, информационные технологии – 32, финансы – 28, техническое обслуживание (промышленность) – 21, администрирование – 14, логистика – 11, маркетинг –

10, торговля – 8. При этом структура запросов работодателей сложилась следующим образом (в процентах к общему числу запросов): 27% – торговля; 19% – администрирование, финансы; 10% – техническое обслуживание (промышленность), маркетинг; 6% – логистика; 3% – юристы, 6% – прочее⁴⁸.

(**) Для молодежи из семей с низким уровнем (низкий доход сочетается с низким уровнем образования, по крайней мере, одного из родителей), высшее образование перестает играть роль «социального лифта», не обеспечивая ни социального статуса, ни достаточного дохода (табл. 2).

Таблица 2

**Перспективы различных групп молодежи
после получения высшего образования**

Ресурсный потенциал	Варианты ответов на вопрос «Что дает специальность, которую Вы получаете?» (число респондентов в %)			
	Доход и социальный статус	Только социальный статус	Только доход	На доход, ни статус
Низкий	32,9	32,9	34,9	43,7
Средний	48,5	48,5	48,4	40,4
Высокий	29,3	18,6	16,7	15,9
<i>Всего</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
% по столбцу	49,2	18,0	17,6	15,2

Наибольшая доля студентов из семей, чьи родители не полагаются ни экономическими, ни социальными ресурсами, учатся в непрестижных вузах. Тем не менее около 30% студентов из семей с низким ресурсным потенциалом учатся в высокопрестижных вузах (табл. 3).

Ресурсный потенциал домохозяйств рассчитан следующим образом:

уровень образования:

- 1 балл – никто из родителей не имеет высшего образования;
- 2 балла – один из родителей имеет высшее образование, другой – не имеет;
- 3 балла – оба родителя имеют высшее образование.

⁴⁸ Ист.: <http://www.vedomostivuz.ru-career-guide-files-ANCORE>

Распределение респондентов по уровню ресурсного потенциала домохозяйств и степени престижности вуза

Ресурсный потенциал домохозяйств	Престижность ВУЗа (доля домохозяйств, %)		
	Высокая	Средняя	Низкая
Низкий	28,1	26,2	35,6
Средний	46,8	46,2	52,0
Высокий	25,1	27,6	12,4

материальная обеспеченность:

1 балл соответствует оценке «бедные» или «мало обеспеченные»;

социальная самооценка:

1 балл – отнесение к низшему или «ниже среднего» слою;

2 балла – отнесение к среднему слою;

3 балла – отнесение к высшему или «выше среднего» слою.

уровень адаптированности:

1 балл – «полностью не приспособился» или «скорее, не приспособился»;

2 балла – «скорее, приспособился»;

3 балла – «полностью приспособился»;

2 балла – «средне обеспеченные»;

3 балла – «богатые» или «хорошо обеспеченные».

размер сбережений:

1 балл соответствует мнению «совершенно не смогли обеспечить старость»;

2 балла – «обеспечили старость в некоторой степени»;

3 балла – «обеспечили старость полностью» или «в значительной мере».

Нередки ситуации, когда престижный вуз имеет в своем составе непрестижные факультеты. На престижных факультетах учатся 29,4% из наиболее благополучных семей; 47% из средних и 23,5% из семей с низким ресурсным потенциалом.

Существенная разница в возможностях домохозяйств возникает лишь в случае выбора престижных вузов, где учатся 47% студентов из самых благополучных семей, 41% из средних и лишь 12% из семей со слабыми ресурсными возможностями. Та-

кая ситуация вполне адекватно фиксируется общественным мнением: 60% респондентов считают, что «для способных, но малообеспеченных молодых людей престижные вузы недоступны». Еще 10% опрошенных уверены, что «без денег никакие способности не помогут». Треть настроена оптимистично, полагая, что «для способных людей нет преград» – они могут поступить в любой вуз. Престижность / непрестижность вузов, респонденты связывают прежде всего с ожидаемой оплатой труда в приобретаемой профессии. Почти половина респондентов (48,2%) уверена в том, что, овладев профессией, они смогут добиться высоких статусных и материальных позиций; около 20% полагают, что добьются достаточно высокого общественного положения, но работа по специальности не будет приносить высоких доходов; 17%, наоборот, считают, что получают относительно высокооплачиваемую, но не престижную работу; наконец, 15% студентов не надеются ни на то, ни на другое. Вместе с тем существуют значительные группы молодежи, чей доступ к качественному высшему образованию существенно ограничен. В среднем 77% респондентов 15–35 лет считают, что качественное образование для них недоступно. Особенно сильно это выражено для молодежи села (82%) , а также для жителей малых и средних городов (77%) – см. рис. 1.

Из лиц, имеющих диплом бакалавра, предпочтения делятся между вторым высшим и магистерским образованием. Среди желающих получить подобные образования лидируют выпускники, получившие дипломы по техническим и естественно-научным специальностям. Им рынок труда пока еще предлагает низкооплачиваемые рабочие места, поэтому в качестве «компенсации» предпочтение отдается экономическим, юридическим, управленческим специальностям (предложение рынка труда значительно уже, но оплата существенно выше).

Высоким барьером доступности магистерского образования является плата за обучение. Среди тех, кто не планирует получить магистерское образование, 38% мотивирует отказ нехваткой денег. Замечена и такая тенденция: чем ниже престиж вуза, тем меньше выпускников обнаруживают желание учиться в магистратуре (табл. 4).

Доступно ли высшее образование для таких людей как Вы?

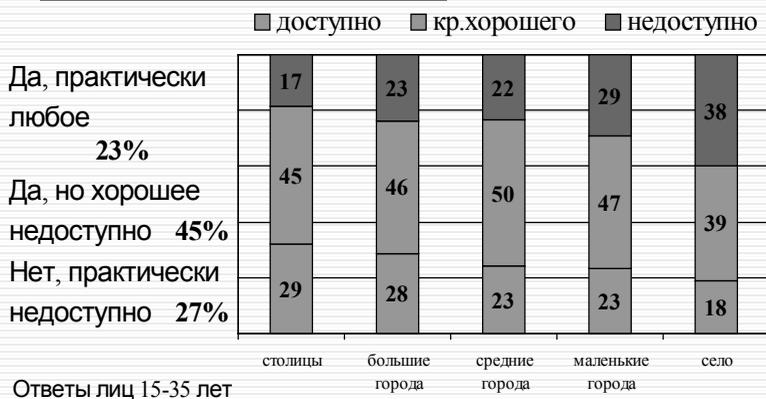


Рис. 1. Доступность высшего образования для различных групп молодежи

Таблица 4

Намерения учиться в магистратуре в зависимости от степени престижности вуза (в %)

Намереваются учиться в магистратуре	Общественный статус вуза		
	Престижный	Средний	Непрестижный
	57,4	29,7	12,9

Если большинству малообеспеченных абитуриентов удастся преодолеть барьер, связанный с платностью поступления в вуз и обучения в нем до уровня «бакалавр» или «специалист», то второй барьер (для получения магистерского образования) оказывается трудно преодолимым. Подтверждением того, что обучение в магистратуре может блокировать восходящую вертикальную мобильность, являются данные, приведенные в табл. 5.

Как следует из этих данных, выходцы из низкостатусных семей имеют в три раза меньше шансов получить магистерскую степень, чем выходцы из высокостатусных семей. Воспользоваться шансом получения конкурентного преимущества на рынке труда собираются также высокостатусные. Важно отметить, что

финансовый мотив недоступности магистерского образования более явно проступает в ответах обучающихся в малопрестижных вузах. Наоборот, студенты высокопрестижных вузов, для которых плата за обучение не столь важный фактор, больше внимания акцентируют на трудность поступления в магистратуру (сложность вступительных экзаменов).

Таблица 5

Намерения обучаться в магистратуре в зависимости от социального статуса (в %)

Намереваются учиться в магистратуре	Социальный статус		
	Выше среднего	Средний	Ниже среднего
Собираются	39,8	20,7	12,3
Не собираются	60,2	79,3	87,7

Таблица 6

Отказ от поступления в магистратуру из-за сложности вступительных экзаменов (в %)

Не собираются поступать в магистратуру	Тип вуза		
	Престижный	Средний уровень престижа	Непрестижный
	48,7	31,0	20,4

В то же время, именно выпускники престижных вузов связывают свое нежелание поступать в магистратуру с тем, что полученное образование достаточно, для того, чтобы получить хорошую работу.

Таблица 7

Отказ от поступления в магистратуру, т.к. полученное образование гарантирует хорошую работу (в %)

Не собираются поступать в магистратуру	Тип вуза		
	Престижный	Средний уровень престижа	Непрестижный
	55,0	24,4	20,6

Основными мотивами, обуславливающими прерывание обучения, являются (оценка по пятибалльной шкале):

- Индивидуальные качества (неспособность учиться, адаптироваться к нагрузкам, отсутствие самодисциплины, лень) – 4,16;
- Необходимость работать для того, чтобы материально помогать родителям или родственникам, содержать себя – 3,63;
- Потеря интереса к выбранной профессии, специальности – 3,43.

Таким образом, материальные (экономические) факторы стоят на втором месте по значимости при прерывании учебы и не завершении ее в срок.

В последние годы стали проявляться две новые тенденции. Первая – «отложенный выход» на рынок труда, причем далеко не всегда по причине проблем с трудоустройством. Все чаще проявляется желание «осмотреться», найти подходящую нишу. Вторая – продолжить обучение после получения первого диплома. Желание продолжить обучение проявляют 30% (2005 г.) и 50% (2007 г.) старшекурсников. Большинство предполагают совмещать работу с учебой, но некоторая часть предполагает только учиться (половина имеет в виду обучение в других вузах). Надо отметить, что здесь складывается благоприятная ситуация, поскольку в 80-х годах прошлого века произошел демографический рост (количество новорожденных), а в начале 90-х резкий спад. В результате в 2000–2005 годах количество выпускников средних школ росло, а в сентябре 2006 года их количество оказалось на 106 тыс. чел. меньше, чем в сентябре 2005 г. В 2006 г. число студентов сократилось на 35 тыс. чел. (в основном из категории обучающихся за счет бюджетных средств, в заочной и вечерней формах обучения). Расчеты показывают, что сокращение количества выпускников средних школ будет происходить на 10% в течение ближайших пяти лет.

В ситуации недобора абитуриентов вузы будут вынуждены проводить более активную политику по реструктуризации содержания и структуры образования. Учитывая, что по 3-х летнему бюджету РФ финансирование государственного сектора высшего образования останется высоким, то, вероятно, аутсайдерами конкуренции за абитуриентов станут негосударственные вузы и филиалы государственных вузов с малым числом студентов.

(***) Исследования вхождения в рынок выпускников вузов (независимое агентство «РейтОР»⁴⁹). Карьерный успех зависит от множества факторов: личностных качеств молодого специалиста, его профессиональной подготовки, темпов роста экономики и т.д. Однако в наибольшей степени карьера выпускника находится в зависимости от его стартовой позиции. В ходе исследования в 23 крупных городах России специалисты агентства «РейтОР» выяснили, на основе каких критериев делают свой выбор молодые специалисты, а каких – работодатели. На рис. 2 представлены критерии работодателей, а на рис. 3 – выпускников.

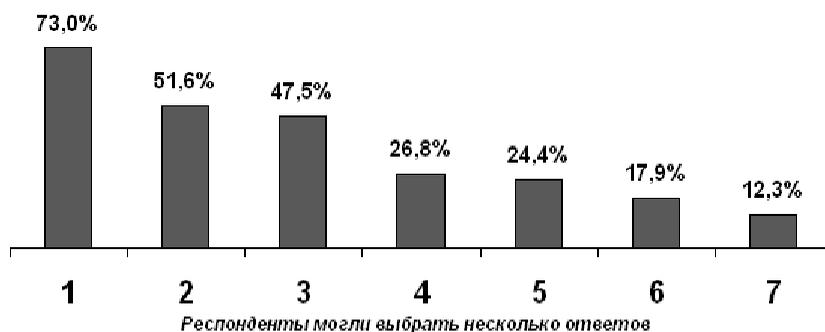


Рис. 2. Критерии работодателей при выборе молодых специалистов из числа выпускников вузов

1. наличие у выпускника образования по той специальности, в которой мы нуждаемся;
2. имеется опыт делового общения с кандидатом (во время учебной практики, стажировки);
3. кандидат является выпускником вуза с хорошей репутацией;
4. наличие хороших рекомендаций со стороны вуза (ректора, деканата, кафедры);
5. уровень запросов выпускника (должность, размер заработной платы, режим работы и т.д.);
6. средний балл диплома;
7. просьба родственников, друзей, знакомых.

⁴⁹ <http://www.reitor.ru>

На рис. 3 показано, насколько совпадают оценки работодателей и выпускников по критерию «готовность молодого специалиста к профессиональному труду (на рабочем месте)»

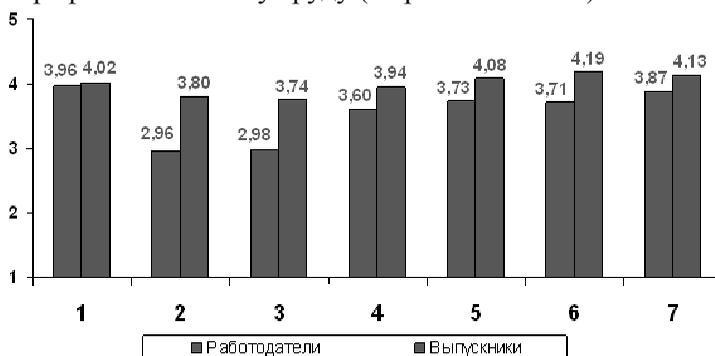


Рис. 3. Готовность выпускников к профессиональной деятельности (оценки самих выпускников и работодателей)

1. готовность проводить на рабочем месте по 8 и более часов в день, 5 раз в неделю;
2. способность руководить людьми;
3. умение создавать рабочие группы под решение конкретных задач;
4. умение находить и генерировать новую информацию;
5. умение перестраиваться с одного режима работы на другой;
6. умение защищать и отстаивать свое мнение;
7. умение включаться в уже сложившиеся отношения в коллективе.

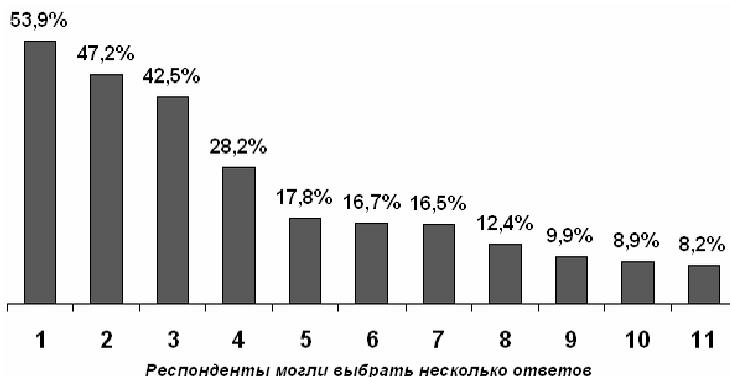
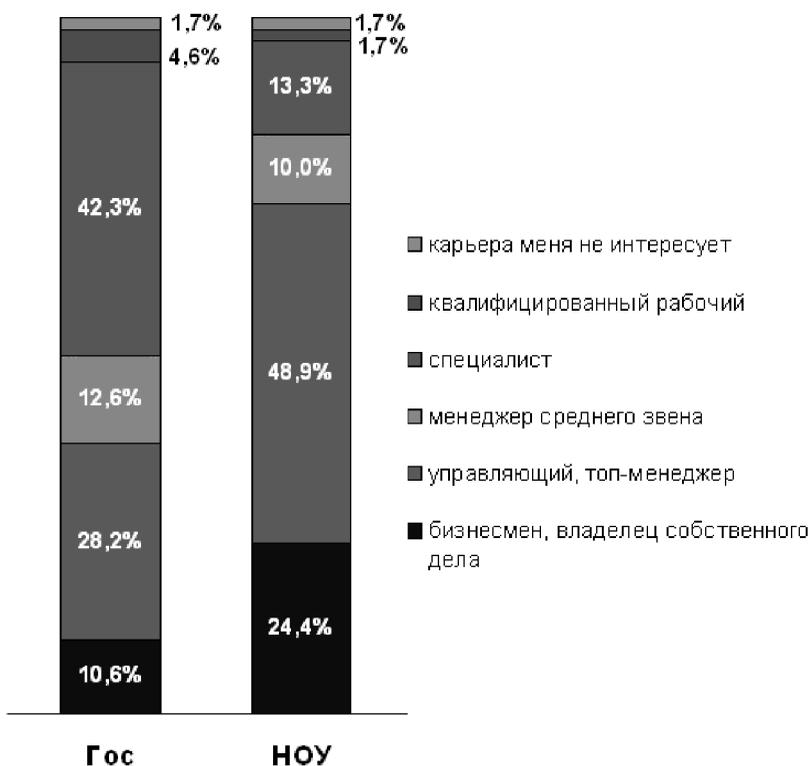


Рис. 4. Критерии выбора выпускниками предприятия

1. есть хорошие перспективы карьерного роста;
2. это предприятие имеет хорошие перспективы развития;
3. устраивает предлагаемый размер заработной платы;
4. профиль предприятия соответствует моей специальности;
5. устраивают требования, предъявляемые к сотрудникам;
6. работать там престижно;
7. будет возможность применить полученные в вузе знания;
8. пригласили туда на работу;
9. знакома эта организация, я проходил(а) там практику;
10. там работают мои родители, родственники, знакомые;
11. находится близко от дома.



Условные обозначения: Гос – студенты государственных вузов (N=3596), НОУ – студенты негосударственных вузов (N=191)

Рис. 5. Карьерные ожидания выпускников государственных и негосударственных вузов

Схожие характеристики демонстрируют и другие исследователи. Например, эксперты группы «Контакт»⁵⁰ подчеркивают завышенные материальные требования кандидатов (что особенно выражено в московском регионе) при несоответствии университетской программы специфике практической деятельности, которой приходится заниматься молодым специалистам. Почти все аналитики рекрументинга отмечают, что для выпускников московских вузов характерны изначально завышенные финансовые ожидания. «Редкий выпускник вуза в столице настраивает себя на зарплату менее 1000 \$», – считают эксперты. И это в то время, когда рынок труда не всегда может (и хочет) удовлетворить растущие запросы вчерашних студентов. Тем не менее, из-за дефицита многим структурам приходится пополнять социальный пакет или привлекать перспективных специалистов другими стимулами. Однако в целом, выражена проблема отсутствия у соискателей четкого представления о своих будущих профессиональных обязанностях. С одной стороны, это обусловлено недостаточной адаптацией учебных программ вузов к потребностям рынка труда и высокой профессиональной мобильности молодежи, которая с легкостью меняет профиль своей деятельности. А с другой стороны говорит о недостаточной сбалансированности системы практик и стажировок для студентов вузов.

У бизнеса наблюдается устойчивая тенденция заполучить «сливки молодежи», то есть сотрудников, способных к быстрому саморазвитию. Однако до сих пор сохраняется перекокс между спросом на молодежь в отдельных отраслях и реальными устремлениями соискателей. Уже сейчас можно сделать вывод, что в дальнейшем бизнес столкнется с огромным дефицитом квалифицированных инженеров и других работников технических специальностей. Необходимо особо подчеркнуть тот факт, что сейчас увеличивается разрыв между высококлассными специалистами и сотрудниками среднего уровня (это проявляется не столько в размере должностного оклада, сколько в наличии дополнительных премий, льгот и других преференций).

⁵⁰ <http://www.zarplata.ru/book/articles/17119/print.html>

3.2. Логические дисбалансы

От реальных (рыночных) дисбалансов перейдем к логическим, которые могут стать причиной искажений при выборе подходов к выбору моделей оценки качества ВПО. Предваряя предметный разбор, следует поставить по этому поводу «открытые вопросы», тем более что научные и общественные дискуссии по ним не прекращаются [5, 7, 10, 15].

(*) Функциональность оценки. Логика такова: качественно лишь то, что наилучшим образом удовлетворяет реальные общественные потребности. Формула такой логики «качество = функциональность». Выполненные в «функционалистской логике» исследования, сделанные на их основе доклады, официальные методики и проч. имеют самую широкую распространенность, хотя исходят из парадигматики социальной инженерии в ее устаревшем варианте: общество – функциональная система, образование (ВПО в частности) представляется идеальным инструментом «ремонта» и «настройки» этой системы. Тот «настройщик», который данным «инструментом» работает, – социальный инженер, поэтому его критериями оценивания качества «инструмента» служат знакомые с советских времен «общественные (государственные) приоритеты», «социальный заказ», «удовлетворение общественных потребностей», «воспроизводство социальной структуры» и т.п. Это настолько привычно, что кажется правильным. Однако, не так безобидно: логическим следствием, например, становится дискуссия о «функциональной иерархизации» путем принудительного (административного) разделения вузов на «настоящие» и «ненастоящие» (в первых получают образование, во вторых просто интересно проводят время или «косят» от армии).

При «функционалистской логике» основными практически вопросами можно считать следующие:

– насколько серьезно готова система управления качеством ВПО к перевариванию большого объема денежных средств из бюджетных и частных источников, которые уже отпускаются и будут отпускаться впредь? Как распределять и перераспределять их – поддерживать лучшие вузы (стандарты качества которых выше ГОС ВПО) или подтягивать до их уровня средние (не превышающие ГОС ВПО)?

– Кто из бизнес-работодателей и как обеспечит достойное (с позиций глобальной конкурентоспособности) качество рабочих мест выпускникам (бакалаврам, магистрам, специалистам) ?

Если отказаться от логики «качество = функциональность», то можно воспользоваться иной: «качество = удовлетворенность». Но здесь тоже возникает «открытый вопрос». Если ориентироваться на удовлетворение бизнес-работодателя («качество = удовлетворенность работодателя»), то «за кадром» остается самоудовлетворение работника своим образованием. Если избрать логику «качество = личностная удовлетворенность», то «закадровая» проблема разрешается, но возникает новая – полезность и профессиональное признание такого качества в профессиональном бизнес-сообществе (в трудовом коллективе как минимум)⁵¹. Кроме того, логика «качество = удовлетворенность» вне зависимости от варианта рассыпается при первой же попытке практического определения этой самой «удовлетворенности» – уж слишком подвижной и структурно-сложной оказывается эта категория. И волей-неволей оценщикам приходится делать выбор: либо приравнивать качество к личной удовлетворенности полученным образованием, либо – к удовлетворенности бизнес-работодателя. В результате получаются разные оценки – пример для первого варианта: «было опрошено 1500 выпускников вузов, 48% из них удовлетворены качеством полученного образования...», пример для второго: «...было опрошено 1500 представителей компаний-работодателей, 75% из них отметили снижение качества подготовки выпускников вузов». Как все знают, публикуются оба варианта: первый обычно используется для оправдания тех или иных государственных или корпоративных заказов на высшее образование (или вузов-поставщиков), второй, наоборот, – для их критики.

Тупика «качество = удовлетворенность» можно избежать, применив другую логику: «качество = жизненный шанс». Качественным признается то образование, получение которого повыша-

⁵¹ А то получается: «работодатель необразован, коллеги враждебны, рабочее место не соответствует полученной в вузе квалификации, но качество образования позволяет самореализоваться в других сферах деятельности».

ет жизненные шансы выпускника: придает новый социальный и профессиональный статус, мобильность и адаптивность, открывает новые профессиональные горизонты и социальные «ниши». Объектом оценивания в этом случае становятся конкретные «жизненные траектории» и профессиональные карьеры, а предметом – то, как повлияло полученное образование на достигнутые в жизни результаты. На практике эта логика используется при составлении бизнес-рейтингов вузов⁵².

(**) Еще один «открытый вопрос: что должно оцениваться – качество *предоставления* вузом образования или качество результата, *полученного* студентом? Если посмотреть на действующие методики, то окажется, что процесс оценивается более детально чем результат. Например, в качестве критериев в ГОС фигурирует «квалификация профессорско-преподавательского состава», причем значениями, которые они могут принимать, становятся «ученая степень, звание, должность, возраст». Для критериев «материальной базы» значениями становятся «оснащенность лабораторий, библиотек, площади, отводимые под учебную, научную работу» и т.п. Каким образом эти (и другие) критерии, характеризующие условия и процесс *предоставления* образовательных услуг, оборачиваются *получением* результирующего качества образования выпускником? Способна ли такая логика убедить в том, что если доценты – профессора на больших и хорошо обустроенных площадях непременно предоставят более качественные образовательные услуги, то в результате их получения один студент будет иметь более качественное образование, чем другой, который обучался в другом вузе (на меньших площадях и с меньшим количеством профессоров), но оказался более способным и трудолюбивым? Не означает ли это, что по-настоящему надежных показателей *полученного* студентом качества образования не существует вовсе?

(**) Методологическая основа. Наиболее предметным (для нашей темы) и, одновременно, серьезным (в концептуальном смысле) научным исследованием можно считать работу [15], потому что она позволяет уяснить важные методологические пози-

⁵² Подробней см. раздел 3.3.

ции и найти оптимальный баланс в учете бизнес-оценивания качества ВПО. Итак, результат образования представляет собой новый объект оценивания – компетентность. Авторы [15] предлагают некую «идеализированную модель» компетентностного оценивания и для этого анализируют различные методические подходы. В частности, указанная нами ориентация вузов на потребителя-абитуриента рассматривается ими как искажение производственного подхода, система воззрений которого сконцентрирована в концепции TQM – Total Quality Management (всеобщее управление качеством), имеющее свое нормативное выражение в международных стандартах качества ИСО серии 9000. Ключевым в нем является понятие «качество продукции» как совокупность существенных свойств, значимых для потребителя. Если под «продукцией» понимать результат некоторого действия или процесса, то термин «результат» применительно к ВПО следует трактовать как «удовлетворение потребности в образовании».

Понятие «Потребитель» уточняется следующим образом: внутри вуза (процесс обучения) в качестве основного потребителя выступают студенты, в качестве неосновного – кафедры (использующие знания студентов, получаемые ими при обучении на предшествующих курсах), затем конкретный работодатель и наконец – общество в целом. Вне вуза (после завершения процесса обучения) основным потребителем выступает работодатель. Отсюда следует, что обеспечение (гарантия) качества процесса измеряется и подчиняется качеству достигаемого результата обучения. Оценивание перехода процесса в результат в практическом смысле зависит от степени и качества вовлечения работодателей в оценивание вуза, образовательных программ, учебных модулей. Однако, в каждой фазе процесса обучения проектируются свои результаты. Роль работодателя в оценивании будет нарастать по мере продвижения процесса обучения к его результативному финишу⁵³.

⁵³ Жаль, что авторы исследования не приводят описаний детального регулирования роли работодателя ни в процедурах внешней оценки качества деятельности вузов по результату, ни при экспертизе результатов самообследования вузов (образовательные программы, учебные модули и т.п.).

Нами уже указывалось, что при оценке качества ВПО важен как сам результат, так и динамика его изменения. Использование компетентностного подхода предполагает значительное расширение инструментария оценочных процедур, включая регулярное тестирование студентов (позволяет иллюстрировать достигнутое в текущий момент состояние исследуемых характеристик, не раскрывая особенностей их формирования и развития) и экспертные оценки, как коллективные (анкетирование, анализ выступлений, оценки аттестации), так и индивидуальные (психологический анализ, вопросники для самооценки). Повышение достоверности результатов оценок достигается одновременным оцениванием одного и того же объекта (характеристики) с разных сторон, т.е. различными по своему статусу людьми (преподавателем, студентом, работодателем, ученым, психологом) и значительной выборкой опрошенных.

Среди других рассмотренных в исследовании [15] методических подходов к оцениванию следует выделить рефлексивный подход, который помогает студенту (особенно получающему второе или дополнительное образование) вырабатывать стратегию обучения с учетом собственных потребностей, возможностей и навыков самоуправления. Преподаватель при этом получает возможность выстраивать учебный процесс как совокупность форм и методов достижения поставленных студентом целей путем оказания в процессе обучения действенной и оперативной помощи (тьюторство).

На основе предложенной в исследовании «идеализированной модели» компетентностной оценки можно (с некоторой модификацией) рассмотреть связь личной социально-профессиональной компетентности (в сфере образования) с личной конкурентоспособностью (на рынке труда). На рис. 6 «идеализированная модель» изображена нами в модифицированном виде. В ней сохранена авторская идея: «качество» понимается как формируемая характеристика меры соответствия проявления личностью «социально-профессиональной компетентности» заданному или задаваемому бизнес-работодателем эталону». Ясно, что эталоны могут задаваться самые разные. Будем считать, что эталон задается как способность личности успешно конкурировать с другими личностями за «хорошие» рабочие места в бизнесе. Условно на-

зовем это «личной конкурентоспособностью». На рис. 6 она показана как зона, покрываемая одновременно социальной и профессиональной компетентностями.

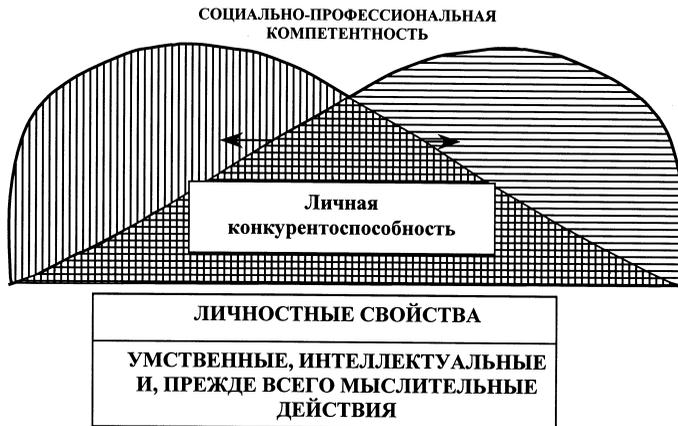


Рис. 6. Идеализированная модель компетентностной оценки (модифицированная)

Личная конкурентоспособность зависит от величины зоны перекрытия профессиональных и социальных компетентностей (чем больше зона, тем выше уровень личной конкурентоспособности на глобальном рынке труда). Блок «профессиональные компетентности» формируется в вузах (не ниже требований ГОС ВПО), а блок «социальные компетентности» – с учетом специфики профессиональной деятельности, к которой готовит студент себя сам и помогают ему в этом преподаватели вуза и работодатели (во время стажировок, практик, дипломного проектирования).

Безотносительно к уровню конкуренции на конкретном рынке, социально-профессиональная компетентность личности зависит (в качестве предпосылки) от двух базовых блоков, лежащих в основании модели – интеллектуальных, мыслительных действий (способностей человека) и личностных свойств (способностей, развиваемых человеком в процессе обучения)⁵⁴. Из модели следует, что можно разделять, какие уровни целостной

⁵⁴ Первый базовый блок и, частично, второй должны быть сформированы до начала получения высшего профессионального образования.

(социально-профессиональной) компетентности должны развиваться на основе личностного развития человека, а какие должны формироваться на основе закономерностей освоения деятельности (в том числе профессиональной) при становлении человека в определенной социальной роли (студента, выпускника, наемного работника, частного предпринимателя и т.п.).

Базовый «умственный» блок: в соответствии с ним выпускник вуза должен характеризоваться нормой развития таких мыслительных действий (умственных операций) как анализ; сопоставление, сравнение; систематизация; принятие решения; прогнозирование; соотнесение результата действия с выдвигаемой целью.

Базовый «личностный» блок: выпускнику должны быть присущи такие свойства как ответственность; организованность; целеустремленность.

Социальный блок: выпускник должен быть способным организовывать свою жизнь в соответствии с социально-значимым представлением о здоровом образе жизни; руководствоваться в социуме правами и обязанностями гражданина; в своем поведении руководствоваться ценностями бытия (жизни), культуры, социального взаимодействия; проектировать и реализовать перспективные линии саморазвития (самосовершенствования); интегрировать знания в процессе приобретения и использовать их в процессе решения социально-профессиональных задач; сотрудничать, руководить людьми и подчиняться; общаться в устной и письменной форме на родном и иностранном языках; находить решения в нестандартных ситуациях; находить творческие решения социальных и профессиональных задач; принимать, сохранять, обрабатывать, распространять и преобразовывать информацию в разных форматах представления (библиотечные каталоги, информационные системы, интернет, электронная почта и др.).

Профессиональный блок: выпускник должен уметь решать профессиональные задачи по специальности, предназначению. Эти задачи могут быть как инвариантными к области деятельности, так и специальными, например, производственно-технические, расчетно-проектные, экспериментально-исследовательские и т.п.

Что касается блока «личная конкурентоспособность», то здесь приходится переходить от оценивания по отдельным блокам, к оцениванию отдельных компонент, входящих в каждый блок «компетентности» (социальные, профессиональные) и присутствующих в них одновременно.

Для «личной конкурентоспособности» важное практическое значение для бизнес-работодателя приобретает «парциальность» каждого компонента в полученной социально-профессиональной компетентности выпускника. Например, в случае занятия собственным бизнесом личная конкурентоспособность окажется в большей зависимости от таких компонентов социальной компетентности как: находить решения в нестандартных ситуациях; генерировать творческие решения социальных и профессиональных задач; интегрировать знания и использовать их; принимать, сохранять, обрабатывать, распространять и преобразовывать разноформатную информацию. Если же выпускник ориентирует себя в качестве наемного работника в бизнес-структурах, то большее влияние окажут компоненты профессиональных компетенций: например, умение решать профессиональные задачи (производственно-технические, расчетно-проектные, экспериментально-исследовательские и т.д.).

Модель предоставляет базу для методических разработок моделей оценок качества выпускников (студентов), позволяющих сбалансировано учитывать требования бизнес-работодателей.

- Для оценки базового блока оценки интеллектуального развития обучающихся, предлагается «Краткий отборочный тест» (КОТ)⁵⁵, который предусматривает диагностику следующих параметров интеллекта: способность к обобщению и анализу, гибкость мышления, скорость и точность восприятия материала, грамотность, выбор оптимальной стратегии и т.д. Несомненным преимуществом теста является, то, что его заполнение занимает всего 15 мин. и полученные результаты имеют высокую степень

⁵⁵ КОТ является российской адаптацией «теста Вандерлика» и относится к категории тестов общих умственных способностей, разработанных для быстрой предварительной оценки индивидуума. В настоящее время тест достаточно широко используется в научных и практических целях и пользуется признанием специалистов.

достоверности. Тест имеет адекватную сложность для контингентов с различным интеллектуальным уровнем (от школьников из класса коррекции до выпускников престижных вузов и успешных предпринимателей). Он включает в себя 50 заданий. Обработка производится с помощью «ключа» – подсчитывается число набранных баллов (правильно выполненных заданий).

- Личностные качества (второй базовый блок) оцениваются при помощи анкеты, включающей 30 вопросов, ответы на которую по 7-балльной шкале (от «полностью не согласен» до «полностью согласен») сопоставляются с ключом. По результатам анкетирования такие качества как ответственность, организованность, целеустремленность соотносятся с самостоятельностью (социальной адаптивностью) и способностью к нахождению решений в нестандартных (нештатных) ситуациях.

- Социально-профессиональная компетентность или (применительно к конкретному рынку) личная конкурентоспособность оценивается посредством использования набора методик, ориентированных на оценку каждого из компонентов той и иной (социальной и профессиональной) компетентности. На примере социальной компетентности показано, что каждый из ее компонентов (всего их 5) может быть представлен группой дескрипторов, т.е. описаний (их около 20). При опоре на дескрипторы каждый из компонентов становится частным объектом оценивания с использованием той или иной конкретной методики (теста, опросника и т.п.). Используемые методики имеют ключ или специальные указания на способ представления и обработки данных. Для проведения некоторых методик достаточно 10–15 минут, часть методик требует для своего проведения около получаса. Все методики могут проводиться в виде групповой работы. При отборе методик использовались такие критерии как:

- содержание методики адекватно содержанию компетентности и какому-либо из ее компонентов;

- методика содержит балльную шкалу, выраженность рассматриваемого качества определяется однозначно;

- возможность дать суждение вида «высокий-средний-низкий уровень» или «хорошо-плохо»;

- методика рекомендована отечественными авторами для обследования молодежи от 16 до 25 лет, в том числе студентов вузов.

(***) Квалиметрия. Измерение качества подчиняется принципу относительности, в соответствии с которым в разной «системе координат» или при разной точке начала отсчета (базе) в метрическом пространстве получатся разные результаты даже при одинаковой системе примененных измерительно-оценочных средств. Если мы измеряем компетентность – многомерное, неограниченное ни во времени, ни в пространстве, постоянно изменяющееся явление (особенно когда оценивается «уровень сформированности» компетентности) – принцип относительности порождает трудно разрешимые практические проблемы. Принимая во внимание многомерность понятия «качество образования», эксперты говорят скорее не о целостном качестве, а о качествах его компонентов (преподавания, условий образовательного процесса и др.). Измерив эти компоненты и придав им те ли иные весовые коэффициенты, эксперты моделируют количественное значение качества в целом.

С точки зрения теории, все множество различных измерительных процедур так или иначе является процедурами шкалирования. В настоящее время понятие «шкалирование» рассматривают в качестве синонима понятия «измерение».

Наиболее общую и простую форму шкалирования представляет шкала наименований. Само название указывает на то, что в этом случае «шкальные значения» играют роль лишь названий классов эквивалентности. При построении шкал наименований должны быть выполнены следующие требования: во-первых, каждый член некоторого множества объектов должен быть отнесен к одному классу объектов (или к собирательному классу «прочие объекты») и, во-вторых, ни один из объектов не может быть отнесен одновременно к двум или большему числу классов. При построении шкал наименований главными являются качественные различия, а количественные не принимаются во внимание. Поэтому числа, используемые в качестве обозначений классов эквивалентности в этих шкалах, не отражают количественных различий выраженности изучаемого признака (например, к такого рода шкалам можно отнести оценки «задача решена / не решена», «зачет / незачет»).

Шкалы порядка, или ординальные шкалы. В порядковых измерениях числа присваивают классам объектов, причем таким образом, чтобы первые отображали не только равенство или не-

равенство, эквивалентность или неэквивалентность, но и упорядоченность объектов в отношении измеряемого свойства. В шкалах порядка классы объектов являются дискретными (как и в случае шкал наименований). Шкала порядка отображает монотонное возрастание или убывание измеряемого признака с помощью монотонно возрастающих или монотонно изменяющихся чисел. Определить направление изменения признака можно только в том случае, если шкала порядка содержит не меньше трех классов, которые образуют последовательность. Любые преобразования, связанные с переустановкой элементов этой шкалы, недопустимы.

Шкала интервалов обладает всеми свойствами порядковой шкалы, но дополнительно к этому определяет расстояния между ее единицами (т.е. классы объектов всегда дискретны и упорядочены по степени возрастания или убывания измеряемого свойства). Шкалы интервалов имеют равные единицы измерения, однако способ их определения является произвольным, следовательно, и сами единицы произвольны. При этом неизвестна абсолютная величина отдельных значений по шкале, поскольку шкала интервалов не имеет естественной нулевой точки отсчета (которая может быть произвольно смещена). Основными операциями с элементами интервальных шкал являются операции установления равенства, разности, сопоставления больше–меньше в отношении измеряемых свойств, а также утверждение равенства интервалов и равенства разностей между значениями одной шкалы. Эти шкалы подчиняются постулатам сложения.

3.3. Практика оценивания – рейтинги

Приведенные выше теоретические и методологические исследования, безусловно, важны и нужны. Сегодня они широко применяются для разработки практического инструментария оценок (например, в МГУ им. Ломоносова), однако бизнес-работодатель в своей массе к ним не готов. Причина все та же – для бизнеса простота и конкретность оценки всегда привлекательней, чем ее точность или методическая «чистота».

(*) «РейтОР». Рейтинг вузов негосударственного рейтингового Агентства⁵⁶ опирается на данные вузов и собственные социологические исследования. На институциональном уровне оценка «РейтОРа» создает обратную связь между ВПО и работодателем и тем самым обеспечивает перевод понятия «качество ВПО» в понятие «конкурентоспособность» российских вузов. По сути, роль «РейтОР»а состоит в публичном консалтинге относительно образовательных стратегий в интересах построения профессиональной карьеры. Полученная в ходе социологических исследований информация обрабатывается и в обобщенном виде передается независимым экспертным группам для интерпретации. Результаты широко публикуются в региональных и общероссийских СМИ.

Методологические тезисы общественной оценки качества ВПО сводятся к следующим:

- Ключевое понятие – качество образования. Это понятие трактуется как совокупность мнений заинтересованных в образовании сторон относительно соответствия ресурсов, процесса и результата образования требованиям современного общества.

- На уровне человека качественное образование – это ценность, которая обеспечивает удовлетворение базовых потребностей (питание, жилье, безопасность) и социальных потребностей (общение, уважение, самовыражение) человека.

- Главная задача общественной оценки – содействовать развитию конкуренции между вузами по критерию «качество образования».

- Методика измерения качества образования разрабатывается в зависимости от объекта и субъекта исследования, а также социально-экономического контекста региона, в котором проводятся измерения.

- Критерии оценки разрабатываются и обосновываются на базе накопленного опыта (российского и зарубежного) и в соответствии с целями и ценностными установками потребителей.

- Результаты исследований презентуются в виде рейтингов вузов и замеров общественного мнения относительно качества образования. Последнее – фоновая информация, которая позволя-

⁵⁶ <http://www.reitor.ru/ru/raitings/#19=15>

ет определить социально-экономический контекст региона, потребности и ожидания целевых групп, и соответственно, внести коррекцию в методику ранжирования вузов.

Существенное отличие подхода «РейтОРа» от многих рейтингов, распространенных за рубежом – это ориентация на результат образования, а не на факторы, с помощью которых оно достигается. В основе измерений «РейтОРа» – субъективные оценки респондентов, которые за счет достаточного объема выборки преобразовываются в объективные характеристики. Базовое понятие системы общественных оценок «РейтОРа» – конкурентоспособность выпускника вуза как претендента на рынке труда. Под конкурентоспособностью понимается способность человека участвовать (согласно законодательству) на рынке труда с целью конвертации своего профессионального интеллектуального социального капитала в денежное вознаграждение. Для городов, в которых развита конкурентная среда, основной критерий ранжирования вузов совпадает с базовым понятием системы общественных оценок – это конкурентоспособность выпускника вуза как претендента на рынке труда. Для городов, в которых неразвита конкуренция между основными заинтересованными в образовании субъектами, в качестве основного критерия ранжирования используется профессиональный потенциал как одна из модификаций базового понятия. Конкурентность среды определяется по результатам глубинных интервью. Методика ранжирования вузов в разных средах отличается набором оценок, полученных в ходе анкетных опросов, и порядком их включения в общий результат.

Основные блоки методики: критерии, коэффициенты (веса), сопутствующие факторы или внешние обстоятельства, которые оказывают влияние на мнение респондентов относительно качества образования. Например, платность образования определенным образом влияет на критичность оценок старшекурсников, что, соответственно, отражается на месте вуза в рейтинге.

Методы сбора и анализа социологической информации: анализ документов; глубинные интервью (с экспертами, с работодателями, руководителями вузов, руководителями местной власти по вопросам занятости, молодежной политики); анкетные опросы (оценка респондентами образования и самооценка; опрашивают-

ся старшекурсники, выпускники, работодатели, преподаватели); факторный анализ, корреляционный анализ, шкалирование, частотный анализ, кластерный анализ, регрессионный анализ, сравнение средних и т.д. (методы статистического пакета SPSS).

Роль «РейТОРа»

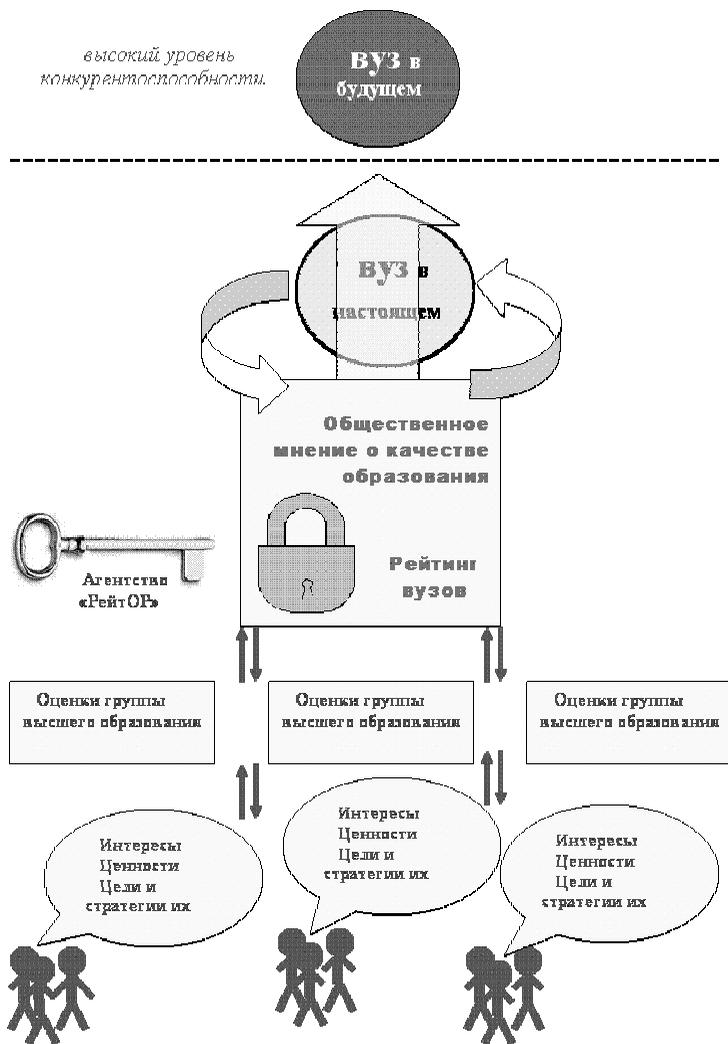


Рис. 7. Общественная оценка качества ВПО в «РейТОР»е

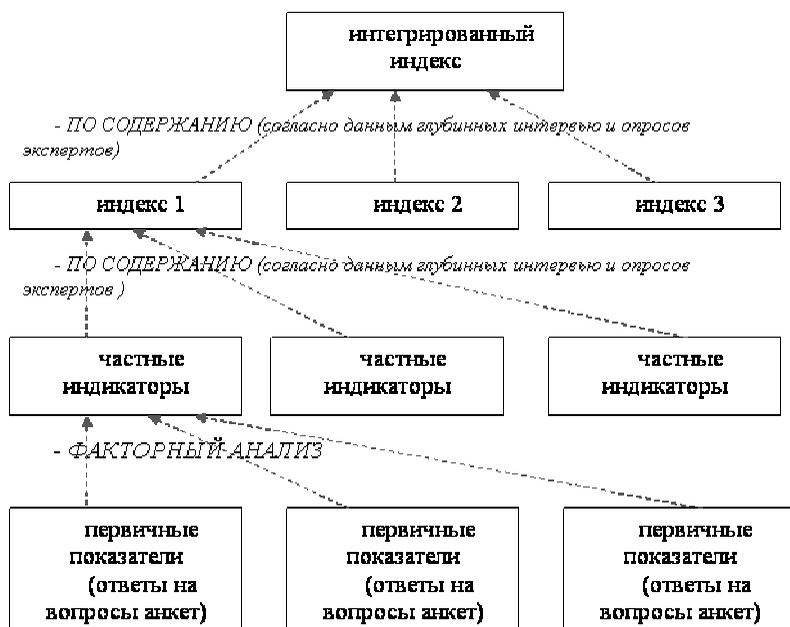


Рис. 8. Параметры методики «РейтОР»

Объект исследования – результат образовательного процесса, т.е. профессиональные и личностные качества выпускников вузов как претендентов на рынке труда. Субъекты исследования – старшекурсники, выпускники, руководители вузов и преподаватели выпускающих кафедр, работодатели (руководители структурных подразделений, где работают молодые специалисты).

Учитываются внешние и внутренние оценки качества образования, что повышает объективность итоговых результатов – рейтингов вузов. Под внешними оценками понимаются субъективные оценки работодателей, экспертов, выпускников; под внутренними – субъективные оценки преподавателей, руководителей вузов, старшекурсников.

Субъективные оценки представителей социальных групп преобразуются в объективные данные благодаря качественно собранному массиву данных, а также намеренному сужению объема генеральной совокупности. Для опросов по вузам применяется целевая выборка. К примеру, собран массив выпускников объемом более 3100 респондентов и исследовался не вуз

в целом, а его отдельные факультеты, совпадающие по профилю подготовки с выбранными отраслями. Объем выборки определяется, прежде всего, целями исследований и глубиной проработки задач. Важный критерий при конструировании выборки студентов и преподавателей – высокая степень однородности их мнений: за пять лет обучения в вузе люди сближаются, формируется устойчивое коллективное мнение, которое обуславливает схожесть оценок старшекурсников относительно вуза. Если рассматривать выборку по работодателям, то экспериментальным путем было установлено, что для оценки одного факультета требуется около 25 экспертных мнений работодателей. Ранжирование вузов производится по отдельным направлениям подготовки специалистов. Таким образом, один и тот же вуз может занять по направлениям подготовки специалистов различные места, что позволяет получить более объемную картину по вузу. Критерии ранжирования определяются на основе субъективных оценок посредством факторного анализа и обосновываются результатами глубинных интервью, которые отражают ценности, цели и интересы социальных групп. В том случае, если факторный анализ выявляет критерий, но он не отражается в глубинных интервью как актуальный, то он не должен использоваться в качестве критерия ранжирования вузов. Таким образом, количественная информация пропускается через содержание глубинных интервью, как через фильтр. «Проверка» на адекватность окружающей среде позволяет предотвратить разработку данных, не соответствующих ожиданиям и интересам ключевых потребителей информации «РейтОРа».

Согласно пониманию ключевого понятия «качество образования» критерии «РейтОРа» представляют собой совокупность оценок заинтересованных групп. Для расчета критериев используется система индексов, которые представляет собой статистическую интерпретацию критериев системы общественных оценок «РейтОР». Используется три типа весов. Первый тип – для формирования из первичных показателей (ответов на вопросы анкет) частных индикаторов по каждой группе респондентов; используется метод факторного анализа. Второй тип – для объединения оценок разных групп; объединение оценок осуществляется согласно данным глубинных интервью и количеству первичных по-

казателей. Третий тип – для формирования из частных индикаторов индексов системы общественных оценок, по которым и проводится ранжирование; используются те же методы, что и при формировании весов второго типа.

(**) Рейтинг «Деловой России»⁵⁷. Основной особенностью является фокусирование на востребованности выпускников вузов наиболее крупными и влиятельными компаниями – работодателями. В концепции указывается, что индикаторами являются:

- Каналы трудоустройства на первое место работы (через вуз; через связи, полученные в вузе; через собственные связи; самостоятельно).

- Характеристики первого места работы:

- Компания – размер компании, ее позиции на рынке и т.п.

- Позиция – тип работы, уровень ответственности, наличие подчиненных и т.п.

- Характеристики текущего места работы:

- Компания – размер компании, ее позиции на рынке и т.п.

- Позиция – тип работы, уровень ответственности, наличие подчиненных и т.п.

- Средняя продолжительность срока работы в одной должности (скорость продвижения).

- Тип и общая доля стажировок, предложенных студентам вуза для прохождения.

- Частота посещения работодателями студентов вуза – организация презентаций компании и «ярмарок вакансий».

- Наличие совместной работы студентов с работодателями (составление бизнес-планов, организация мастер-классов и т.п.).

- Участие студентов в конкурсах, организованных работодателями.

- Наличие договоров о сотрудничестве между вузом и работодателями:

⁵⁷ По нашим данным, «Деловая Россия» выступила с инициативой собственного рейтинга еще в 2002 г., однако первые итоги мониторинга вузов, наиболее полно удовлетворяющих потребности бизнеса в специалистах, «Деловая Россия» и ВЦИОМ обнародовали только 12 июля 2007 г.

- Объем финансирования работодателями вуза.
- Доля частично занятых работодателем студентов.
- Доля временно (2–3 мес.) занятых работодателем студентов.
- Наличие на рынке труда запросов о выпускниках конкретного вуза.
- Академические достижения сотрудников вуза
- Вступительные стандарты:
- Конкурс
- Проходной балл
- Развитие образовательных программ вуза, ориентированных на рынок
- Средние затраты на образование одного студента.

Опросы проводились в 1100 российских компаниях и среди 2 тыс. выпускников вузов 2000–2003 годов, информация получена также от сотрудников столичных и региональных рекрутинговых агентств. Оператором проекта был выбран ВЦИОМ [6].

Мониторинг выявил несколько парадоксальных (по мнению авторов) тенденций. Например, обращения работодателей в кадровые агентства за молодыми сотрудниками до сих пор очень популярны (менее 20%). При этом работодателям безразлично, выпускник какого вуза займет позицию по таким видам деятельности, как специалист по управлению персоналом кадровой службы, юрист, специалист по ИТ, телекоммуникации и связи, по PR и рекламе, маркетингу, социологии, управленец, менеджер.

Минобрнауки заявило, что на основании рейтинга «Деловой России» распределять вузовские бюджеты оно не будет. Но в активе «делового рейтинга» остается поручение Президента РФ, поэтому вероятность его учета в официальном оценивании потребительского качества ВПО с повестки дня не снимается. В частности, Минобрнауки, Общественная палата РФ недавно подписали протокол с «Деловой Россией» о сотрудничестве. Стороны согласились рассматривать «деловой рейтинг» в качестве одного из критериев оценки качества программ вузов, участвующих в приоритетном национальном проекте «Образование». Для проведения регулярного мониторинга «Деловая Россия» проводит аудит экспертов, а для выбора рейтинговых компаний – проводит

конкурс. Кроме того, формируется общественно-наблюдательный совет, в который войдут представители бизнеса и высшей школы.

(***) Рейтинг «УНИРОС» (МГУ им. М.В. Ломоносова, МГТУ им. Н.Э. Баумана, Союз научно-инженерных обществ, Всероссийская общественная организация малого и среднего предпринимательства ОПОРА России)⁵⁸. В концепции рейтинговой модели предлагается три составные части интегральной оценки вузов – «Академическая», «Мнение работодателей», «Общественное признание». Пока еще рано судить о корректности выбора показателей внутри каждой из частей и их корреляций между разными частями, но направленность оценки свидетельствует о попытке найти более сбалансированный (по сравнению с «РейтОР» и «Деловой Россией») инструментарий оценивания классических университетов, особенно инновационных.

Важная особенность – попытка рассчитать «рейтинг с упреждением» на период, равный периоду обучения (4–6 лет). Для этого в качестве критерия выделяются требования работодателей с наивысшей текущей конкурентоспособностью или с наилучшей динамикой ее роста в настоящий момент. Дело в том, что через 4–6 лет такие «завышенные» требования превратятся в типичные и достаточно массовые (хотя сегодня остальные работодатели такие требования еще и не выдвигали). В этом есть, правда, опасность: селективность работодателей означает повышенную (относительно других рейтингов) точку «нулевого отсчета», где такой селекции нет.

Второй особенностью можно считать гармонизацию критериев с зарубежными рейтингами классических университетов (оценка университетской школы академическим сообществом; какой конкурс был в этот университет; количество студентов, избравших научную деятельность; количество членов национальной академии среди ППС; количество приглашенных иностранных профессоров с мировым именем). Скорее всего этот рейтинг будет ориентирован на «национальных чемпионов» среди российских вузов, но попадание в него будет означать признание

⁵⁸ Это пока проект.

конкурентоспособности вуза на глобальном рынке образовательных услуг⁵⁹.

(****) На сайтах рекрументских (кадровых) агентств и иных посредников на рынке труда можно встретить иные рейтинги, составленные по результатам менее репрезентативных опросов, либо на основе одной–двух социальных выборок респондентов. В качестве примера можно привести «Студенческий рейтинг вузов России», составляемый ежедневно программными средствами (автоматически) на основе Интернет-анкетирования. Так, на сайте «ВСЕВЕД»⁶⁰, публикуются ежедневные рейтинги «ТОР-10» по всем российским вузам, по вузам определенного города, по государственным и негосударственным вузам и при этом указывается число анкет, полученных для расчета в этот же день. Так, 23.08.07 опубликована «горячая десятка» вузов по указанным номинациям на основе обработки 8827 анкет, поступивших к 23.08.07. Рейтинг был рассчитан по 430 вузам (по остальным 257 вузам на этот день не хватило репрезентативности исходных данных).

(*****) Разнообразие рейтингов приводит к сравнительным исследованиям их качества (точности), назначения, целевой группы потребителей и т.п. Например, в балльной методике журнала «Карьера» учитываются два главных компонента качества образования: потенциал (по совокупности укрупненных показателей) и результаты подготовки выпускников (по данным независимого опроса по 11 показателям). Итоговый рейтинг определяется как сумма баллов потенциала учебного заведения и результатов обучения выпускников. Весовые коэффициенты локальных

⁵⁹ Зарубежные системы рейтингования университетов – «национальных чемпионов» имеют сложившиеся традиции и всегда открыты для университетов других стран. Признанный профессиональным сообществом рейтинг по 50 ведущим вузам США начал публиковать в 1983 году журнал US News and World Report. В его основу легли два показателя: репутация вуза и карьерный рост выпускников. Ряд известных изданий – такие, как Times, Newsweek, Guardian и другие, – публикуют рейтинги вузов на основе их вклада в общественное развитие.

⁶⁰ <http://www.ed.vseved.ru/university/rating/rating/>

показателей определяются экспертами. Методика привлекает простотой получения исходных данных по потенциалу учебного заведения и способам расчета интегрального показателя. Однако сложение первого рейтинга (потенциал) и второго (выпускники) возможно лишь при проведении единовременного и сопоставимого по годам исследования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

«Стоячая волна» разбалансированности на рынке труда не спадает, более того – поддерживается постоянным возникновением новых частных дисбалансов спроса-предложения в разрезе профессий (направлений подготовки, специальностей), квалификации, уровня компетентности. Отсюда берет начало несовпадение взглядов в понимании качества образования со стороны заказчиков (бизнес-работодателей) и поставщиков (вузов). С одной стороны, государство самоустранилось от выполнения общественной функции прогнозирования и регулирования рынка труда, с другой – ни вузы ни работодатели эту функцию пока не могут реализовать самостоятельно с необходимым «социальным качеством». Скорее всего, регулирование качества ВПО «сверху» останется как имманентная государственная функция удержания пристойного мирового рейтинга национальной системы образования России, но «взаимное притяжение» вузов и бизнеса, обещающего «хорошие места», приведет к быстрому взаимопроникновению по интересам, способам достижения конкурентных преимуществ как процессов предоставления образовательных услуг вузами, так и процессов наиболее рационального использования полученного выпускниками качества ВПО на рабочих местах. Если оба процесса пойдут одинаково успешно, то половина проблем «непонимания качества» пойдет на убыль (правда, на их месте возникнут новые, но в этом нет ничего удивительного).

Государство (прежде всего в лице Минобрнауки и подведомственных ему федеральных органов) создало мощную национальную систему обеспечения качества с жесткой и тотальной регламентацией «всего и вся». С приходом в Россию Болонского процесса, государство оказалось в достаточно двусмысленном положении. С одной стороны, существующая «жесткая государственная машина» повышение качества не обеспечивает, хотя предоставляет максимальные удобства для государственных контролеров («регулирующих машин»). С другой стороны, неизбежные «вызовы либерализации» со стороны бизнеса и вузов, занимающих лидирующие позиции на отечественном рынке образовательных услуг, вызывают у «регулирующих» оправданную озабоченность, т.к. известно – любая излишне «жесткая» система

скорее «сломается», чем легко (естественно) приспособится к новым вызовам среды обитания⁶¹. Чтобы уменьшить угрозу, необходимо, во-первых, усилить новеллы российского законодательства о государственно-общественном характере управления ВПО, а во-вторых, – призвать работодателей (в частности бизнес) к более активному участию в создании «узлов и механизмов» ускоренной модернизации созданной «машины», включая разработку новых (государственно-общественных) технологий аккредитации отдельных образовательных программ ВПО и государственное признание результатов общественных аккредитаций (например, произведенных с участием негосударственных агентств типа НАРК, АККОРК) с подключением международных сетей ENQA (Европейская сеть агентств по обеспечению качества), INQAAHE (Международная сеть агентств по гарантии качества ВПО), SEENET (Сеть аккредитационных агентств стран Центральной и Восточной Европы).

Бизнес, рассчитывая на модернизацию работы «государственной машины», идет на совместное с государством участие в оценивании качества ВПО. В то же время этот путь рассматривается им скорее как «неизбежная дань», чем как реальный и эффективный способ получить конкурентоспособный продукт, когда главным конкурентным преимуществом становится «человеческий капитал» персонала компаний. Поэтому бизнес стремится к прямому взаимодействию с конкретными вузами, создает совместные инновационные образовательные программы, совместные научно-инновационно-образовательные структуры, корпоративные университеты, участвует в развитии электронных технологий предоставления образовательных услуг и т.п. Индивидуальные характеристики достигаемого в них качества ВПО бизнесу важнее, чем общественно усредненные требования ГОС.

Можно говорить и спорить о качестве ВПО как сущностной категории. Можно, наконец, создать «идеализированную модель» компетентностного оценивания качества образования, однако общественная практика всегда отдаст предпочтение более про-

⁶¹ Отсюда, в частности, «вялось» реализации Болонского Процесса в массовом числе российских вузов, несмотря на гигантские усилия со стороны государственных «регулирующих».

стым методам и моделям, несмотря на худшую точность измерения или искажения, обусловленные «неидеальным» выбором «точки наблюдения». Сугубо прагматические оценки качества сводятся к «ступенчатым» шкалам измерения и поэтому бизнес предпочитает рейтинги вузов. Сопоставляя результат оценивания уровня профессионально-личностной компетентности в вузе с критериями личной конкурентоспособности выпускника (применительно к конкретному сегменту рынка труда и даже конкретной компании) бизнес-работодатели помогают при решении вопроса, куда выпускнику идти работать.

В каждом рейтинге существует свой выбор «точки наблюдения» (не совпадающий полностью с выборами «точки» в других рейтингах) и соответствующие этому выбору критериальные системы и методы расчета их значений.

Рейтинги помогают осуществить потребительский выбор, исходя из настройки «личного оптимума» по таким параметрам, как:

- «цена образовательных услуг (в зависимости от уровня доходов домохозяйств, месторасположения вуза и работодателя) / качество результата (в смысле выбора двух-трехступенной системы обучения, качества вуза в зависимости от личных ожиданий – деловая карьера, рост личных доходов и т.п.)»;
- «цель получения ВПО⁶² – время, которое понадобится для достижения качественного результата (гарантированная личная конкурентоспособность на рынке труда в результате получения предоставленных образовательных услуг⁶³).

Какие структурные сдвиги в участии работодателей наиболее вероятны? Государство не торопится институционализировать независимые бизнес-рейтинги вузов и использовать их как дополнительный фактор в решении вопроса о дифференцированном бюджетном софинансировании образовательных программ наряду с конкурсами и государственными заказами (возможно, поэтому сравнивать рейтинги и их методики между собой, определять, где «качество точнее», не имеет никакого прагматического смысла).

⁶² В одни и те же цели абитуриенты, студенты разного года обучения вкладывают разные смыслы.

⁶³ Потребительское качество *получения* может не совпадать с качеством *предоставления* образовательных услуг.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аврамова У., Кулагина Е., Верпаховская Ю. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции // Человек и труд, № 9, 2007. С. 41–47.
2. Аллас А. Ресурсы для взятия барьера // Инновации, № 9, 2007. С. 24–25.
3. Белкин В.Н. Повышение экономической и социальной эффективности труда (методологический аспект). – М.: Экономика, 1980. С. 146 – 167.
4. Белкин В.Н. Теория труда: система понятий // Человек и труд, № 9, 2007, С. 32–36.
5. Борисов С.Р., Лобанов Г.Х., Олейник Л.Ф., Песоцкий Ю.С., Салецкий А. М. Участие бизнес-сообщества в проектировании, реализации и аккредитации инновационных образовательных программ высшего профессионального образования / Система инновационного образования в МГУ им. М.В. Ломоносова / Аналитический доклад по результатам исследования, выполненного в рамках проекта «Формирование инновационного образования». – М.: Изд-во МГУ, 2007. С. 98.
6. Брусникин Н.Ю. Современное состояние системы образования и предложения по ее совершенствованию / приложение 11 к Докладу Общероссийской общественной организации «Деловая Россия» // Итоги 2006 года и будущее экономики России: потенциал несырьевого сектора / Конференция, Москва, июль 2007 г.
7. Вахштайн В., Куракин Д.. Чему равно качество? Индустрия аргументов // Платное образование, № 5, 2005.
8. Денисова Д. Займитесь менеджментом с другими // Эксперт», № 43, 2006. С. 71–76.
9. Дорогов В.А., Миронов В.В., Смирнов С.В. Анализ возможностей использования рейтингов конкурентоспособности WEF и IMD для выработки рекомендаций в сфере экономической политики / сб.: Модернизация экономики и государства в 3кн. – М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2007, с. 423–439.
10. Запрягаев С.А., Караваяева Е.В., Карелина И.Г., Салецкий А.М. Глобализация и системы обеспечения качества высшего образования. – М.: Изд-во МГУ им. М.В. Ломоносова, 2008. С. 181.
11. Запрягаев С.А. Системы аккредитации и обеспечение качества в высшем образовании: Национальный и международный аспекты / С.А. Запрягаев, И.Г. Карелина, С. Майкл. – Воронеж: Воронежский государственный университет, 2007. С. 239.

12. Инновационное малое и среднее предпринимательство: проблемы развития / Аналитический доклад ОПОРЫ РОССИИ по результатам исследования совместно с ВЦИОМ – М., 2005. С. 78.

13. Кадочников С.М., Есин П.В. Продуктовые инновации и поведение российских компаний: сегментированность рынков и специализация / сб.: «Модернизация экономики и государства» в 3кн. – М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2007, с. 504–515.

14. Княгинин В., Щедровицкий П. Промышленная политика России: кто оплатит издержки глобализации. – М.: «Европа», 2005. С. 160.

15. Научно-методическое обеспечение проектирования основных образовательных программ высшего профессионального образования, реализующих ГОС ВПО нового поколения на основе компетентностного подхода / Заключительный отчет о НИР / научн. рук. д-р психол. наук, проф., академик РАО Зимняя И.А. – М., Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. 2006.

16. Оценка условий предпринимательской деятельности и эффективность государственной поддержки малого бизнеса в России / Отчетный доклад ОПОРЫ РОССИИ. – М., 2003. С. 69.

17. Разведка Великобритании // Карьера, № 1, 2008. С. 57–61.

18. Рейтинговая карта нарушений прав предпринимателей в регионах Российской Федерации / Аналитический доклад ОПОРЫ РОССИИ по результатам исследований совместно с ВЦИОМ. – М., 2004. С. 34.

19. Турков А. Новые формы организации трудовых отношений – «Человек и труд», № 9, 2007. С. 88. См. также <http://www.chelt.ru/>

20. Условия и факторы развития малого предпринимательства в регионах России / Отчет ОПОРЫ РОССИИ по результатам общероссийского исследования совместно с ВЦИОМ – М., 2005. С. 217.

21. Условия и факторы развития малого предпринимательства в регионах России / Отчет ОПОРЫ РОССИИ по результатам общероссийского исследования совместно с ВЦИОМ – М., 2006. С. 155.

22. Федюкин И., Шмаров А. Выпускник для работодателя / Аналитический доклад по результатам социологического исследования отношения работодателей из бизнеса к выпускникам российских вузов. – М.: Аналитический центр «Эксперт», 2004. С. 116.

23. Ясин Е.Г. Государство и экономика на этапе модернизации / сб.: «Модернизация экономики и государства» в 3кн. – М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2007, с. 8–45.

24. Ясин Е.Г. Модернизация и общество // Докл. к VIII Междунар. Научн. Конф.: «Модернизация экономики и общественное развитие». – М.: Изд. Дом ГУ-ВШЭ, 2007. С. 114.

Сведения об авторах:

С.Р. Борисов – кандидат экономических наук, президент Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА России»

Г.Х. Лобанов – кандидат технических наук, советник президента, член экспертного совета Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА России»

Л.Ф. Олейник – кандидат экономических наук, исполнительный директор Общероссийской общественной организации малого и среднего предпринимательства «ОПОРА России»

Ю.С. Песоцкий – доктор педагогических наук, президент Межрегиональной ассоциации разработчиков и производителей учебной техники

В.А. Садовничий – академик РАН, ректор МГУ имени М.В. Ломоносова

Научное издание

Мнения бизнес-работодателей по вопросам оценки качества высшего профессионального образования

Подписано в печать 09.10.2007 г.

Печать офсетная. Формат 64×94 1/16.

Гарнитура Times New Roman.

Объем 6,5 печатных листов.

Тираж 1000 экз.

Ордена «Знак Почета» Издательство Московского университета.

125009, Москва, ул. Б. Никитская, 5/7.

Издано при содействии РОО «Ойкумена»

Отпечатано в типографии ООО «ГЕО-ТЕК».

г. Красноармейск Московской области, ул. Свердлова, д. 1.

Тел.: (495)993-16-23, 8-903-708-43-92