
Д. В. Диденко, Г. А. Ключарев

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ: ПУТИ ДОГОНЯЮЩЕЙ И ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ¹

Статья поступила
в редакцию
в октябре 2012 г.

На материале массовых экспертных социологических опросов 2009–2011 гг. показано, что высшая профессиональная школа сегодня функционально и ресурсно ориентирована в основном на подготовку кадров для догоняющего развития экономики и общества. 90% высших учебных заведений, в которых обучаются около 80% контингента студентов, реализуют модель догоняющего образования.

Ключевые слова: высшее профессиональное образование, инновационные вузы, трудоустройство выпускников, научная работа, международное сотрудничество, человеческий капитал, типы модернизации, индустриальное общество, постиндустриальное общество.

Противоречивое отношение общественности и экспертов к реформам образования, которое социологи наблюдают последние несколько лет, объясняется, на наш взгляд, неопределенностью в выборе стратегии дальнейшего экономического развития страны. Оба возможных пути — условно называемые инновационный и догоняющий — по сути, являются модернизационными, если понимать модернизацию как процесс развития в направлении к более конкурентоспособному и эффективному режиму функционирования социальных и экономических подсистем общества [Диденко, 2010. С. 44–45]. При этом основным средством модернизационных преобразований становится реформирование основополагающих общественных институтов и используемых социальных технологий.

Спецификой современной ситуации в России является сочетание постиндустриальных вызовов к ее экономическим

Аннотация

1. Модернизация и образование: постановка проблемы

¹ Статья подготовлена при поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект № 10 03 0247а «Непрерывное образование, человеческий капитал и социально-экономические неравенства в период трансформаций»).



субъектам со стороны глобальной среды с незавершенностью индустриального развития национальной экономики. Сравнение и теоретическое обобщение исторического опыта двух типов модернизаций — инновационной и догоняющей — при переходе от аграрного к индустриальному и далее к постиндустриальному (информационному) обществу показывает, что на всех этапах современного общественного развития исключительное значение для роста национальной экономики имеет система образования. Накопление человеческого капитала посредством создания и бурного развития национальных систем образования — его массовых институализированных форм — стало одним из ключевых направлений модернизации (см., например, [Schultz, 1993; West, 1975; Андреев, 2008]). Данную историческую задачу при переходе к индустриальному развитию решали многие страны, и некоторые все еще продолжают ее решать.

Необходимыми элементами образовательной модернизации на раннем этапе индустриального развития в любой стране являются экстенсивное развитие начального образования, ликвидация массовой неграмотности и накопление критического уровня человеческого капитала, необходимого для ускорения экономического роста. Исторический опыт разных стран показывает, что прорыв в образовательном уровне при создании индустриальной экономики выражается в увеличении средней продолжительности непрерывного обучения с одного-двух до примерно пяти лет на одного человека. Такой прорыв произошел в XIX в. в Англии и США (странах — пионерах индустриальной экономики, где образовательная модернизация носила инновационный характер), на протяжении XX в. — в странах догоняющей модернизации, в том числе в Японии (1890 г. — середина 1930-х годов), СССР (1920–1950 годы), Китае (1950–1990 годы), Бразилии (1940-е — середина 1990-х годов), Индии (1950–2010 годы).

Если экономика страны ориентирована на широкомасштабное технологическое и институциональное заимствование (в соответствии с догоняющей стратегией развития), крайне необходимо обеспечить достаточный в количественном и качественном отношении уровень профессионального образования населения. Речь идет о массовом и разноуровневом профессиональном образовании. В России первое условие — массовость — уже выполнено: высшее профессиональное образование стало практически всеобщим. Второе — наличие формально различных уровней подготовки, — судя по данным статистики, мало принимается во внимание современными реформаторами образования: более 73 % выпускников средней школы поступают в вузы и университеты, менее 24 % — в колледжи и другие учебные заведения среднего и начального уровня, и лишь 3 % выходят на рынок труда (данные за 2010 г.) [Потоки обучающихся и финансовые потоки... С. 11–12].



Историко-экономические исследования убедительно показывают, что частная отдача на человеческий капитал, измеряемая премией за квалификацию и компетентность, имеет тенденцию возрастать в периоды модернизаций [Диденко, 2009. С. 301–304, 311–312]. По мере того как увеличивается скорость распространения инноваций, спрос на редкие профессиональные навыки и знания (компетенции), ранее слабо востребованные или не существовавшие вообще, устойчиво возрастает. Характерные для таких периодов быстрые и неожиданные технологические сдвиги приводят к тому, что инновационные и стремительно растущие сектора экономики предъявляют повышенный спрос на новые специальности, которые не могут стать массовыми за исторически короткий период времени. В этом состоит суть различий между опережающим и догоняющим: первый прокладывает путь для новых специальностей и производств, второй осваивает «прилегающие территории», заселяет их массовыми производителями. Какая стратегия предпочтительнее — вопрос политический, поскольку при принятии решения приходится учитывать всю совокупность факторов не только экономического, но также социально-культурного и геополитического порядка.

Назовем некоторые признаки, на основании которых можно отличить друг от друга модели инновационного и догоняющего профессионального образования.

На ранних стадиях индустриальной модернизации происходит экстенсивное расширение сферы образования и рост количественных показателей образовательного уровня населения. К таким показателям относятся, например, число учащихся и количество учебных заведений на единицу численности населения, продолжительность обучения, количество единиц библиотечного хранения (книг, пособий, учебников) на одного учащегося и т.д.

При догоняющей модернизации профессионального образования, в том числе в России:

- высоко ценится общая эрудиция и подготовка специалиста — «мастера на все руки»;
- в основу учебного процесса положены апробированные знания, как следствие, имеется большой выбор учебных программ и соответствующей им учебно-методической литературы;
- сохраняется и имеет тенденцию к увеличению количество аудиторных занятий, которые проходят при большом стечении учащихся, — лекций, семинаров;
- имеет тенденцию к увеличению общее число контрольных мероприятий: зачетов и экзаменов, промежуточных аттестаций и контрольных недель;
- поскольку речь идет о массовых профессиях, потребность в которых остается высокой, работа по полученной



специальности становится важным критерием успешности обучения.

Особенность догоняющей модернизации профессионального образования в современных условиях России состоит в том, что связи системы профобразования с корпоративным сектором по профильным специальностям и с научными подразделениями (институтами) минимальны; система образования в большей степени обслуживает саму себя, а выпускников «отправляет в свободное плавание».

Логическим продолжением и дополнением индустриальной модернизации становится инновационная модернизация, которая соответствует переходу национальной экономики в постиндустриальную (информационную) фазу. По мере сокращения жизненного цикла экономически ценных знаний изменяются способы накопления человеческого капитала: оно реализуется не только в стандартных стадийных формах образования, все большее значение приобретают различные практики дополнительного профессионального образования, в том числе обучение на рабочем месте, а также в свободное время и в семье. Расширяется участие взрослого населения в повышении своей квалификации и профессиональной переподготовке, характерное для экономически развитых стран в последние десятилетия.

Данное явление нашло отражение в концепте непрерывного образования, которое характеризуется гибкостью организационных форм и разнообразием образовательных практик: от формальных, определяемых учебными планами и жестко контролируемых, до неформальных и информальных. Правовое признание последних в ряде государств, например в Норвегии, Швеции, Великобритании, свидетельствует о серьезности модернизационных намерений властей.

Для инновационной постиндустриальной модернизации системы профессионального образования характерны следующие признаки:

- высоко ценится узкоспециальная (компетентностная) подготовка и владение набором компетенций, функциональная (а не общая) грамотность специалиста;
- в содержании учебного процесса увеличивается доля знаний, которые связаны с прикладной наукой и наукоемкими технологиями, что становится возможным благодаря тесным связям системы образования с учреждениями (подразделениями) прикладной науки;
- активно используется имитация сложных (нестандартных) задач и ориентация на их инновационное решение благодаря активному взаимодействию учебных заведений с учреждениями (подразделениями) прикладной науки и корпоративным сектором по профильным специальностям;
- особое внимание уделяется новому менеджменту и бизнес-администрированию, что выражается, в частности,



в создании попечительских, управляющих или наблюдательных советов, которые содействуют экономической самостоятельности вузов, расширяют университетскую автономию и академические свободы;

- сокращается количество аудиторных занятий, увеличиваются объем лабораторных занятий и общая продолжительность индивидуальных и групповых консультаций со специалистами-преподавателями, имеющими практический опыт;
- число контрольных мероприятий — зачетов и экзаменов, промежуточных аттестаций и контрольных недель — имеет тенденцию к уменьшению.

Основываясь на данных недавних опросов, мы постараемся понять, признаки какой модели в большей степени характерны для российского профессионального образования.

Происходящее в настоящее время реформирование системы профессионального образования в России обусловлено ее вхождением в Болонский процесс. По сути дела, речь идет о реинституализации учреждений образования (изменении юридического статуса, форм собственности) и смене стандартов и методов обучения. С целью отработки инновационной модели был определен круг вузов, которым на конкурсной основе поэтапно в течение 2009–2011 гг. был присвоен статус национального исследовательского университета и выделено значительное бюджетное финансирование федерального уровня. Формальными критериями отбора стали:

- активная научная деятельность и разнообразие ее направлений;
- готовность и потенциальная способность вуза к системным изменениям и экспериментам;
- высокий профессиональный уровень профессорско-преподавательских и исследовательских кадров;
- наличие большого опыта инновационной деятельности.

В конкурсе участвовала пятая часть всех высших учебных заведений страны (более 100 из 600), выразив тем самым намерение реализовать инновационную модель образования. Однако поставленным критериям, как оказалось, соответствовали далеко не все заявители. По окончании третьего этапа конкурса к 2012 г. лишь 40 вузов и университетов, т.е. менее одной десятой от общего числа аккредитованных государством высших учебных заведений, получили инновационный статус и дополнительную государственную поддержку.

Судя по официальным данным, основные направления модернизационных инициатив вузов-инноваторов состояли в следующем:

- внедрение новых учебных программ и курсов;
- значительное увеличение числа научно-исследовательских проектов;

2. Дизайн исследования

2.1. Критерии отбора вузов, реализующих инновационную модель образования



- создание новых методик преподавания и обучения, включая учебные и научные стажировки, обмен кадрами;
- использование современных цифровых сетевых технологий (Интернет, Интранет и т.д.) для обмена педагогическим опытом и научными результатами, максимальная компьютеризация учебного процесса.

В результате проведенных преобразований удалось усовершенствовать управление, прежде всего организационную структуру вузов, установить более тесную связь с рынком труда, оптимизировать движение ресурсов. Повсеместно были созданы попечительские, управляющие или наблюдательные советы. Кроме того, улучшились условия учебного процесса (в частности, обеспечен повсеместный бесплатный доступ в информационные сети по технологии Wi-Fi), повысилось качество работы комбинатов питания, введен строгий контроль за соблюдением температурного и санитарного режима в учебных и научно-производственных помещениях, службы охраны значительно усилили контрольно-пропускной режим.

Одним из основных критериев оценки инновационного потенциала вуза стала его научная работа, ее качество и эффективность. Существуют различные методики определения данного показателя. Наиболее распространенная из них основана на учете количества и стоимости научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок, выполненных в стенах заведения. К характеристикам НИОКР обычно добавляются библиометрические показатели (число и уровень публикаций, цитируемость и т.д.). Кроме того, в вузах-победителях чаще, чем в остальных вузах, результаты участия студентов в научной работе являются составной частью общей аттестации на успеваемость по профильным дисциплинам. Благодаря получению вузом дополнительной господдержки в значительной степени улучшились условия работы аспирантов над диссертациями. В частности, стало больше необходимой научной информации, расширился доступ к лабораторному оборудованию и к компьютерным сетям, появились дополнительные возможности участия в научных конференциях и симпозиумах. Seriously продвинулось вперед решение вопроса об апробации научных разработок.

2.2. Характеристика опроса

Наше исследование посвящено промежуточным результатам реализации инновационной стратегии развития в российском профессиональном образовании и основано на данных мониторинга ФГНУ «Центр социологических исследований» (научный руководитель — Ф. Э. Шереги), проводившегося в 2009–2011 гг. в субъектах Российской Федерации (за исключением городов федерального значения — Москвы и Санкт-Петербурга).

В совокупности были опрошены 65 руководителей органов управления образованием субъектов РФ и 65 их заместителей, 400 руководителей районного (муниципального) уровня,



320 ректоров и 80 заместителей руководителей вузов, 1200 преподавателей вузов, а также 270 представителей средств массовой информации и неправительственных (общественных) организаций — всего 2400 человек, выступивших в качестве экспертов по вопросам исследования. Начиная с 2012 г. выборка мониторинга была расширена на 300 человек за счет включения в нее представителей кадровых агентств и служб по подбору персонала в 49 регионах РФ.

Среди региональных вузов (за исключением филиалов вузов из других регионов), находящихся в подчинении Минобрнауки России, к исследованию были привлечены те учебные заведения, ректоры которых выразили согласие участвовать в опросе, причем все вузы, получившие статус НИУ (кроме расположенных в Москве и Санкт-Петербурге), вошли в эту совокупность. Среди представителей СМИ опрашивались те специальные корреспонденты, которые постоянно работают с вузами и специализируются на освещении деятельности учебных и научных учреждений. Из общественных организаций предпочтение отдавалось тем, чья деятельность непосредственно связана со сферой высшего образования: это молодежные (в том числе студенческие) организации, а также профсоюзы вузовских преподавателей, которые работают с молодежью в вузах во внеучебное время. Разным группам респондентов-экспертов предлагались анкеты с неодинаковыми наборами вопросов, представлявшими собой в значительной степени пересекающиеся, но не тождественные множества.

В ходе исследования были получены данные по двум группам вузов. Первую составили вузы-победители, которые, по сути, реализуют инновационную модель образования. Ко второй группе в нашем исследовании отнесены «обычные» вузы, в основном это те учебные заведения, которые приняли участие в конкурсе, но не подтвердили (пока) показатели, соответствующие основным инновационным критериям. Можно считать, что вторая группа вузов реализует модель догоняющего образования.

На практике догоняющее и инновационное профессиональное образование в чистом виде, естественно, не встречаются. Любое учебное заведение реализует процесс обучения как сочетание различных образовательных практик, в том числе инновационных и догоняющих. Руководство вуза может сознательно определять приоритеты (как — это отдельный вопрос: конъюнктура на рынке, личные амбиции и т.д.), соответственно направляя деятельность преподавателей. Качество образования при этом непосредственно не связано с выбором образовательной модели и заданными приоритетами. Догоняющее образование в девяти из десяти вузов может быть качественным, соответствовать запросам рынка на массовые и отчасти рутинные специальности, быть доступным для разных групп населения, в то время как инновационная модель этого вовсе не гарантирует. Верно и обратное. При этом расчеты показывают, что



в инновационных вузах учится каждый пятый студент (20 % общего контингента).

3. Результаты анализа эмпирических данных

3.1. Общие и специфические черты двух моделей образования

В вузах, реализующих модель инновационного образования (первая группа), положительно оценивали состояние проводимых в них научных исследований 80 % респондентов, во второй группе («обычные» вузы, догоняющая модель образования) — 50 %. Судя по оценкам респондентов, в вузах первой группы по сравнению с периодом, предшествовавшим получению ими статуса НИУ, увеличилось количество докладов, выступлений, статей, отчетов по итогам исследований, на треть возросло число запатентованных изобретений. Заметно активизировалась научная работа молодых преподавателей, среди которых написание докторской диссертации планируют 45 % (среди преподавателей остальных вузов — 25 %).

По мнению 40 % преподавателей, в инновационных вузах студенты активнее, чем обычно, привлекаются к участию в научной работе и, как следствие, наблюдается рост числа аспирантов. Здесь заметно выше (примерно на треть) доля преподавателей — авторов брошюр, монографий, учебников и методических пособий. Тенденция к активизации научной работы характерна прежде всего для вузов-победителей в мегаполисах.

Одним из важных показателей эффективности вуза является трудоустройство выпускников. В вузах-победителях практически все выпускники имеют высокие шансы трудоустроиться на предприятиях, с которыми вузы тесно контактируют. Потребность регионального рынка труда в специалистах представители вуза-победителя, равно как и остальных вузов, определяют прежде всего на основании поступающих в вуз запросов от предприятий. Немаловажную роль играет и опыт администрации вуза, которая хорошо информирована о потребностях предприятий в специалистах. Тем не менее вопрос с трудоустройством выпускников инновационных вузов нельзя считать решенным: из-за низких стартовых зарплат каждый второй выпускник идет работать не по полученной специальности. Запросы выпускников оказываются значительно выше той суммы, которую предлагают предприятия (15–16 тыс. руб. в месяц в среднем, кроме Москвы и Санкт-Петербурга). Часто выпускники трудоустраиваются сами или с помощью родителей и родственников. Часть из них распределяются в соответствии с квотами госзаказа на подготовку специалистов.

Еще один важный критерий, по которому определялись победители, — это готовность к инновациям, прежде всего в содержании учебного процесса. Мотивация к участию в инновационных программах различается у преподавателей вузов, относящихся к разным группам. В вузах-победителях значительно сильнее действуют организационные стимулы и личный научный интерес. В частности, 60 % опрошенных преподавателей НИУ указали, что большинство специализаций в их вузе за последние год-два были



переориентированы на современные производственные технологии. В вузах, не получивших господдержки, на наличие такой тенденции указали только 40% опрошенных. Новым наукоемким и инновационным технологиям отведено значительное место в учебных планах 80% вузов-победителей в мегаполисах и 30% вузов-победителей в регионах, что свидетельствует о существенном отставании регионального профессионального образования в этом направлении.

Господдержка не оказала заметного влияния на стабильность преподавательских кадров. В обеих группах вузов доля преподавателей, намеренных уволиться из вуза и искать другую работу, составляет в среднем 10%. Этот показатель значительно ниже в мегаполисах (в среднем 4%), чем в регионах (в среднем 18%). В целом по стране основная причина намерения преподавателей уволиться из вуза, независимо от участия в национальном проекте, — низкая оплата труда (90%). В мегаполисах и регионах мотивация преподавателей, собирающихся оставить работу, несколько различается. В регионах среди причин доминирует низкая зарплата, а в мегаполисах — отсутствие перспектив профессионального роста и ухудшение психологического климата в коллективе.

Отвечая на вопрос, какие меры способствуют переходу к инновационной модели профессионального образования, т.е. фактически оценивая признаки, отличающие инновационный вуз от «обычного» учебного заведения аналогичного профиля (табл. 1), представители администрации чаще других экспертов (46%) указывали на более совершенную организационную структуру вуза; представители СМИ, как правило, выделяли широкие международные контакты вуза (40%), а представители общественных организаций — умение преподавателей использовать в педагогическом процессе достижения современной науки (50%). При этом все группы экспертов отметили в качестве важного признака инновационного вуза правильную кадровую политику учебного заведения в своем регионе²: повышенное внимание к целевой подготовке собственных кадров в аспирантуре и докторантуре, подбор специалистов не по формальным, «документальным» критериям, а по фактическому уровню научной квалификации и компетенции.

Для журналистов (38%) и административных работников (39%) более важным, чем для представителей общественных организаций, отличием инновационного вуза от «обычного» оказалась практическая направленность учебного процесса: тесное сотрудничество вуза с промышленными предприятиями по проведению производственной практики студентов, а также взаимодействие со службой учета и регулирования рынка труда, изменение специализации факультетов с учетом спроса региональной экономики.

Административные работники чаще других в качестве инновационного достижения отмечали работу по отбору талантливой

² В каждом регионе не могло быть более одного вуза-победителя, которому присваивался статус НИУ.



молодежи на условиях предоставления беспроцентного или льготного долгосрочного образовательного кредита (38%). Они же значительно чаще других указывали на развитие инновационным вузом интерактивных форм обучения (39%).

Представители СМИ гораздо реже остальных групп опрошенных называли такой отличительный признак инновационного вуза, как расширение демократических начал управления на уровне принятия стратегических решений в сфере образовательной политики (13%). К тому же они, в отличие от других экспертов, оказались не осведомлены об использовании вузом-победителем в своем регионе модульного принципа образовательного процесса (табл. 1).

Таблица 1 **Какие меры способствуют переходу к инновационной модели профессионального образования (мнения экспертов, %)**

Мнения	Представители СМИ	Представители администрации субъектов РФ	Представители общественных организаций
Более совершенная организационная структура вуза	31	46	16
Расширение демократических начал управления	13	21	22
Подбор специалистов по фактическому уровню научной и педагогической компетентности, а не по внешним, «документальным» критериям	38	32	34
Повышенное внимание к целевой подготовке собственных кадров в аспирантуре и докторантуре	25	29	41
Ориентация на подготовку кадров прежде всего для своего региона	22	21	19
Тесное взаимодействие с региональными службами занятости и подбора персонала	19	21	16
Умение преподавателей вплестать в педагогический процесс достижения современной науки	41	29	50
Тесное сотрудничество вуза с промышленными предприятиями по проведению производственной практики студентов	38	39	28
Предоставление льготного (в том числе беспроцентного) долгосрочного образовательного кредита для талантливой молодежи	29	38	16



Мнения	Представители СМИ	Представители администрации субъектов РФ	Представители общественных организаций
Взаимодействие с региональными предпринимателями в целях развития материально-технической базы вуза на условиях соучреждения	13	7	9
Международное научное сотрудничество вуза с ведущими университетами экономически развитых стран	40	29	31
Использование модульного принципа образовательного процесса	0	14	13
Широкое применение интерактивных форм обучения	19	39	22
Развитие непрерывного образования на основе программ дистанционного обучения	9	7	13

Подавляющее большинство опрошенных экспертов (72% журналистов и представителей общественных организаций, 89% административных работников) высоко оценили инновационный потенциал ведущего вуза своего региона. По их мнению, вуз — победитель конкурса обладает достаточным опытом разработки и внедрения инновационных образовательных программ и может справиться с ролью ресурсного центра для других вузов не только в масштабах своего региона или города, но и в масштабах всей страны.

Мнения экспертных групп об изменении статуса вуза после его победы в конкурсе во многом сходны. Практически все опрошенные указывают на существенный рост интереса к инновационному опыту вуза-победителя со стороны других вузов, а также на увеличение числа желающих поступить в аспирантуру и докторантуру данного вуза. Опрошенные эксперты отметили, что после победы в конкурсе многие преподаватели и научные сотрудники вуза были привлечены в качестве экспертов в различные комиссии государственных органов, учреждений и производственных предприятий, стали активнее выступать в СМИ, участвовать в общественных движениях. Представители общественных организаций несколько чаще других экспертов указывали на заметный рост интереса к вузу со стороны выпускников средних школ (47%). Значительное повышение в общественном мнении населения и специалистов престижа диплома вуза-победителя отметили прежде всего административные работники (46%) и представители общественных организаций (22%).



Представители общественных организаций лучше экспертов из других групп осведомлены о научно-практической и предпринимательской деятельности вузов своего региона. Так, они чаще других отмечают у вуза-победителя рост числа заказов от предприятий и учреждений региона на подготовку специалистов (31%), а также активизацию его международных научных контактов (табл. 2).

Таблица 2 Что изменилось при переходе к инновационной образовательной модели (мнения экспертов, %)

Мнения	Представители СМИ	Представители администрации субъектов РФ	Представители общественных организаций
Повысился интерес к инновационной модели у других вузов региона	44	43	47
Резко возрос интерес к данному вузу со стороны выпускников средних школ	31	21	47
Возросло число заказов со стороны предприятий и учреждений региона на подготовку специалистов	6	7	31
В значительной степени повысилось число желающих поступить в аспирантуру и докторантуру вуза	19	14	19
В общественном мнении населения и специалистов престиж диплома данного вуза вырос в значительной степени	3	46	22
Активизировались международные научные контакты вуза	22	14	31
Многие преподаватели и научные сотрудники вуза получили приглашения в качестве экспертов в различные комиссии государственных органов, учреждений и производственных предприятий	16	18	19
Сотрудники вуза стали активнее выступать в СМИ, участвовать в общественных движениях	16	11	19

Кроме того, представители общественных организаций чаще других экспертов указывают на рост числа реальных и потенциальных инвесторов в развитие отраслевых факультетов вуза (11%), а также на расширение вузом своей деятельности по шефству над



средними учебными заведениями в деле профессиональной ориентации школьников (11%).

Представители практически всех экспертных групп неоднозначно оценивают степень гласности и открытости при освещении вузами — победителями конкурса своих инновационных достижений. Так, более половины экспертов отметили, что вуз-победитель в их регионе ведет инновационную деятельность в целом открыто, но его позиция в освещении данной деятельности является, скорее, пассивной. По их мнению, с результатами инновационной деятельности вуза могут ознакомиться все, кто проявит к этому интерес и обратится за информацией, однако сам вуз не пропагандирует свои достижения. Около трети административных работников (32%) и журналистов (28%) довольны степенью открытости вуза-победителя своего региона: по их мнению, вуз регулярно и активно сотрудничает со СМИ региона и публикует информацию о своей работе и достижениях. Несколько иное мнение сложилось у представителей общественных организаций: только 13% опрошенных из этой группы считают достаточной степенью открытости инновационной работы вуза-победителя.

Некоторая часть экспертов полагают, что инновационная деятельность вуза ведется «замкнуто» и доступ к ней имеют только специалисты. Так думают прежде всего представители общественных организаций (34%), а также часть журналистов (19%) и административных работников (14%) (табл. 3).

Таблица 3 Мнения экспертов о степени открытости и гласности в освещении вузом результатов своей инновационной работы (%)

Мнения	Представители СМИ	Представители администрации субъектов РФ	Представители общественных организаций
Инновационная работа вуза-победителя ведется открыто, с ней могут ознакомиться все желающие, однако сам вуз не передает эту работу широкой гласности	53	54	53
Всей инновационной работе вуза-победителя присуща широкая гласность, в частности информация о ней регулярно передается в СМИ	28	32	13
Инновационная работа вуза-победителя ведется «замкнуто», доступ к информации о ней имеют только специалисты	19	14	34
Итого	100	100	100



По мнению большинства журналистов и административных работников, взаимоотношения вузов, которые реализуют инновационную модель, со СМИ складываются вполне успешно: 43 % представителей администрации и 34 % журналистов отметили, что данные вузы регулярно приглашают представителей СМИ для информирования широкой общественности о своих инновационных достижениях. Еще 28 % журналистов и 18 % представителей администрации считают, что ведущие вузы их региона проявляют заинтересованность в контактах со СМИ, стремятся регулярно освещать свои достижения, активно готовят для этого специальные сообщения и пресс-релизы. Однако около трети опрошенных журналистов и административных работников заявили, что их региональный вуз редко делает сообщения о своих инновационных достижениях и недостаточно информирует о них общественность, а 6 % журналистов и 4 % административных работников считают, что вуз их региона «замкнулся» в информационном отношении и никаких сообщений о своих инновационных достижениях в СМИ не дает.

3.2. Трудоустройство выпускников

Остановимся подробнее на таком важном показателе, как востребованность выпускаемых вузами специалистов на рынке труда. Около половины журналистов и представителей администрации (соответственно 46 и 47%) считают, что большинство вузов в их регионе вне зависимости от того, какую образовательную модель они реализуют, достаточно хорошо ориентируется в структуре спроса на рынке интеллектуального труда и полностью удовлетворяет запросы предприятий на квалифицированных специалистов по соответствующим профилям (табл. 4). С другой стороны, многие административные работники (29 %) и представители СМИ (19 %) не без основания считают, что и с учетом модернизационных мероприятий далеко не все выпускники вузов в будущем смогут найти работу по специальности, поскольку спрос на интеллектуальные профессии на рынке труда ограничен и существенно ниже предложения. Значительная часть представителей СМИ (31 %) и административных работников (29 %) высказали мнение, что многие выпускники после окончания «обычного» вуза вообще не стремятся работать по специальности и поэтому с точки зрения затрат, понесенных государством на их подготовку, представляют собой так называемый профессиональный балласт. Разумеется, в их число не входят те, кто полностью оплатил свое обучение, но результатами его не воспользовался.

Здесь уместно привести некоторые статистические данные. По состоянию на 2010 г. доля занятых с высшим образованием была наивысшей в отраслях «финансовая деятельность» (67,4 %) и «образование» (49,1 %), а самой низкой — в отрасли «сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство» (8,9 %); в целом



лица, имеющие высшее образование, составили среди населения, занятого в экономике, 28,9% [Российский статистический ежегодник. 2011. С. 117, 127–128]. В 2008 г. у 72% опрошенных в ходе Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения, проводимого НИУ ВШЭ, фактическое образование совпадало с требуемым на данном рабочем месте, у 22% было выше и у 6% — ниже требуемого [Капелюшников, Лукьянова, 2010. С. 44, 121]. По мнению Ф. Э. Шереги, значительное превышение численности выпускников учреждений профессионального образования над реальными потребностями экономики ведет к росту социальных противоречий между занятыми и выпускниками, воспроизводство социальной структуры происходит за счет попыток «вытеснения» экономически активного населения из господствующих распределительных отношений [Модернизация российского образования... С. 209–211].

Таблица 4 **Соответствие подготовки специалистов в вузах со статусом НИУ требованиям регионального рынка труда (мнения экспертов, %)**

Мнения	Представители СМИ	Представители администрации субъектов РФ
Вуз готовит специалистов, ориентируясь на спрос на интеллектуальные профессии в регионе	47	46
Вуз недостаточно осведомлен о структуре спроса со стороны рынка труда на интеллектуальные профессии, в результате многим выпускникам вуза не удастся трудоустроиться в регионе по полученной специальности	19	29
Подготовка специалистов в вузе недостаточно учитывает специфику региональных предприятий, в связи с чем выпускникам сложно трудоустроиться или приходится переучиваться на работе	16	4
Часть выпускников вуза не может реализовать себя в профессии из-за отсутствия практических навыков работы по специальности	13	7
Часть выпускников после окончания вуза не собираются работать по полученной специальности	31	29



Для качественной профессиональной подготовки и последующего трудоустройства выпускников вузам необходимо поддерживать постоянные контакты с их будущими работодателями. Представители администрации, как и представители СМИ, достаточно хорошо информированы о положении дел в этой сфере: 32 % опрошенных административных работников и 38 % журналистов считают, что вузы-победители имеют тесные контакты с региональной промышленностью, и это позволяет им трудоустраивать своих выпускников на предприятия региона. В то же время 68 % административных работников и 63 % представителей СМИ уверены, что контакты вуза-победителя с предприятиями еще не гарантируют выпускникам возможность трудоустройства на предприятиях региона по причине переизбытка выпускников по данной специальности.

Эксперты полагают, что вузам следует активизировать работу по организации целевого набора абитуриентов, с тем чтобы расходы по подготовке конкретных специалистов учебному заведению возмещало направляющее их на учебу предприятие. При этом подразумевается, что предприятие трудоустраивает специалиста после окончания учебы на взаимоприемлемых условиях, хотя и остается открытым вопрос, насколько предложенная заработная плата устроит самого выпускника.

Доля руководителей органов управления образованием субъектов РФ, считающих, что целевой набор молодежи из сельской или отдаленной местности на учебу в вузы полностью себя оправдывает, постоянно увеличивается: в 2006 г. она составляла 20,0 %, в 2008 г. — 21,1 %, в 2009 г. — 27,0 %, в 2011 г. — 35 %. Тем не менее 50,0 % опрошенных (2011 г.) полагают, что целевой набор оправдывает себя лишь частично, а 12,7 % респондентов убеждены, что целевой набор студентов из сельской и отдаленной местности не оправдывает себя. Основные причины неэффективности целевого набора, по их мнению, заключаются в том, что нет надежного механизма, обязывающего «целевика» вернуться в свой район, часто отсутствуют и гарантии полного выполнения обязательств по контракту со стороны работодателей. Ряд экспертов справедливо полагают, что устранить эти препятствия в организации целевого набора можно с помощью целевого долгосрочного образовательного кредитования на льготных условиях, которое является сегодня самой надежной гарантией выполнения выпускником взятых на себя обязательств.

По оценкам руководителей органов управления образованием субъектов РФ, после окончания вуза в регионы, направившие их на учебу, возвращаются в среднем не более 40 % «целевиков». Причины нежелания возвращаться на работу по прежнему месту жительства заключаются в отсутствии соответствующих современным городским условиям социально-бытовых условий



(26,5%), в низком уровне заработной платы (24,5%), в изменении семейного статуса (12,2%), в низком, по сравнению с административным центром области, социально-экономическом уровне жизни (4,1%), в отсутствии гарантий полного выполнения обязательств по контракту со стороны работодателя и условий для карьерного роста. Причем, по мнению большинства опрошенных, за последний год трудоустроиться выпускникам большинства вузов в регионах стало значительно труднее.

Проблемы с трудоустройством возникают прежде всего у выпускников «обычных» вузов по специальностям юридического, экономического и социально-гуманитарных профилей (табл. 5).

Таблица 5 Мнение руководителей органов управления образованием субъектов РФ о том, у каких выпускников возникают проблемы при трудоустройстве (%)

Профиль	Имеются большие проблемы		Имеет место нехватка молодых специалистов на рынке труда	Значения индекса доступности рабочих мест*
	«Обычные» вузы	Инновационные вузы		
Гуманитарный	20,1	10,2	3,3	-0,5
Экономический, финансовый	20,0	9,3	3,3	-0,5
Юридический	40,0	27,3	3,3	-0,7
Технический	10,0	3,0	3,3	-0,1
Естественнонаучный	6,7	2,7	3,3	-0,3
Педагогический	10,0	1,0	33,3	+0,2
Сельскохозяйственный	13,3	9,0	26,7	+0,1
Медицинский	10,0	7,2	20,0	+0,1

* Респондент мог оценить ситуацию на региональном рынке труда любым значением в интервале от минус 1 (невозможно трудоустроиться) до плюс 1 (имеется избыток рабочих мест). Значение индекса рассчитывалось как среднее арифметическое оценок респондентов указанной группы по всем регионам, в которых проводился опрос.

Представители «другой стороны» в системе трудоустройства — руководители служб подбора персонала кадровых агентств и предприятий — считают различия в качестве подготовки специалистов по массовым профессиям в инновационных и «обычных» вузах незначительными (табл. 6).



Таблица 6 Мнение руководителей служб подбора персонала о качестве подготовки в вузе выпускников, устраивающихся на работу (инновационная модель / догоняющая модель, %)

Мнение	Профиль				
	Легкая промышленность	Тяжелая промышленность	Сфера услуг	Строительство	Учреждения
Качество и теоретической, и практической подготовки высокое; придя на предприятие, выпускники сразу начинают эффективно работать	21,0/19,0	28,3/31,3	31,3/30,7	30,2/ 34,1	35,5/37,3
Приходящие на предприятие выпускники хорошо подготовлены теоретически, однако практических навыков работы не имеют и, чтобы работать эффективно, должны дополнительно пройти практику на предприятии	60,6/55,0	60,0/ 38,8	63,9/62,1	66,3/64,1	57,6/60,5
Приходящие на предприятие, в учреждение выпускники слабо подготовлены теоретически, а также не имеют практических навыков работы, им приходится совершенствовать свои профессиональные навыки на предприятии	13,1/14,4	20,0/16,3	12,5/13,5	12,7/14,2	9,1/10,1
Приходящие на предприятие, в учреждение выпускники в профессиональном отношении совсем не подготовлены, поэтому их приходится переучивать	5,3/10,4	1,7/5,3	6,9/10,4	0,1/3,0	3,0/5,2
Итого подготовлены в профессиональном отношении неудовлетворительно («профессиональный балласт»: сумма значений позиций 3 и 4 в табл. 6)	18,4/24,8	21,7/21,6	19,4/23,9	12,8/17,2	12,1/15,3



Данное мнение согласуется с нашей гипотезой о том, что качество образования не зависит напрямую от модели, которую реализует тот или иной конкретный вуз. По мнению руководителей служб подбора персонала, которые знают реальную ситуацию на рынке занятости, выпускникам учреждений профессионального образования, приходящим на предприятие или в учреждение после окончания учебного заведения, не хватает важных знаний и компетенций (табл. 7).

Таблица 7 Мнения руководителей служб подбора персонала о пробелах в знаниях и компетенциях, характерных для молодых специалистов (%)

Не хватает	Выпускникам		
	Вуза (вне зависимости от модели образования)	Техникума, колледжа	ПТУ, лицея
Практических навыков, опыта	82,6	86,9	88,1
Узкоспециализированных знаний (теории)	14,5	10,7	18,1
Знания специфики производства конкретного предприятия	8,1	6,5	3,3
Общей культуры	3,8	3,4	
Экономических знаний	1,5		
Правовых знаний	1,2	1,4	2,5

Как видно из табл. 7, оценки недостающих знаний и навыков у выпускников всех уровней профессионального образования схожи. Они дают основания для вывода о существовании значительного разрыва между содержанием образования и результатами обучения, которые востребованы на практике. То, что приветствуется в общем образовании, — определенный теоретический и общекультурный уровень, в профессиональном образовании означает повышение издержек, которые несут все участники процесса, и, как результат, снижение качества подготовки специалистов.

Чтобы обеспечить трудоустройство выпускников вузов, по мнению опрошенных, необходимо регулярно осуществлять анализ потребностей предприятий в специалистах разных категорий, определить нормативно-правовые механизмы социального партнерства, разработать целевую программу «Подготовка специалистов для регионального рынка труда». Также целесообразно наладить более тесное взаимодействие системы высшего образования и рынка труда в регионе и связать план приема в вуз с прогнозом потребностей региона в специалистах. Некоторые эксперты высказываются за меры, препятствующие отъезду за границу специалистов с высшим образованием, оплаченным из государственного бюджета, без возмещения ими затрат на их обучение.



3.3. Участие вузов в социальной жизни региона

В современных условиях высшее учебное заведение все сильнее ориентируется в своей деятельности на внешние факторы и требования. С другой стороны, для экономической и духовной жизни региона вуз с его значительным инновационным потенциалом и высококвалифицированными сотрудниками имеет очень большое значение. Примерно четверть всех опрошенных считают вуз — победитель конкурса на присвоение статуса НИУ в их регионе социально активным, а более половины полагают, что он принимает посильное участие в социально-экономической жизни региона. При этом административные работники заметно выше представителей остальных групп оценили роль вуза-победителя в решении социально-экономических вопросов близлежащих территорий. Самые пессимистические оценки дали представители общественных организаций. В частности, среди них наиболее высока доля тех, кто считает, что вуз принимает участие в решении актуальных региональных вопросов лишь эпизодически, когда к нему обратятся (25 %).

Представители общественных организаций и административные работники по-разному оценивают взаимоотношения вуза — победителя конкурса с общественными организациями региона. Так, 19 % представителей общественных объединений и НКО отмечают, что вуз слабо с ними контактирует, хотя поле для совместной деятельности достаточно широкое. В то же время большинство представителей общественных организаций и административных работников высоко оценивают совместные с вузами программы по поддержке талантливой молодежи, различные массовые и культурно-досуговые мероприятия. Представители администрации настроены оптимистично, они подчеркивают важную роль вуза-победителя в популяризации и распространении научных знаний среди населения, оказании шефской помощи массовому спортивному движению, поддержке культурных движений и творческих инициатив.

Резюмируя мнение экспертов, можно сделать вывод, что к инновационной модели образования относятся следующие виды деятельности вуза в социальной сфере:

- сотрудничество с администрацией региона в решении местных социальных и экономических проблем;
- участие в местном самоуправлении, развитие социального партнерства;
- оказание образовательных, информационно-консультационных и культурно-досуговых услуг населению;
- осуществление научно-просветительской деятельности среди самых разных слоев населения;
- поддержка творческих инициатив молодежи и населения региона.



4. Выводы

Проведенные опросы выявили ряд особенностей модернизационных преобразований в высшей профессиональной школе.

Во-первых, в рамках приоритетного национального проекта «Образование» особая поддержка оказывается тем учебным заведениям, которые способны реализовать инновационную модель или демонстрируют такое намерение. Это относится не только к государственным, но и к частным вузам. В то же время в условиях продолжающегося процесса смены юридического статуса учебных заведений и форм собственности в высшем профессиональном образовании региональные и муниципальные бюджеты поддерживают преимущественно те вузы, в основе деятельности которых лежит догоняющая модель образования. Во всех случаях наблюдается увеличение доли внебюджетных (негосударственных, частных) средств, инвестированных в учебный процесс, обусловленное, как правило, приватизацией и развитием негосударственного (частного или корпоративного) сектора. В рамках догоняющей модели образования особое значение приобретает целевой набор, при котором работодатель или финансовый посредник оплачивает обучение на возмездной основе. По мнению экспертов, целевое образовательное кредитование на льготных условиях (в том числе без уплаты процентов) и на длительный срок сегодня является самой надежной гарантией выполнения выпускником и предприятием взятых на себя обязательств.

Во-вторых, на всех уровнях и вне зависимости от модели образования существует существенный разрыв между содержанием образования и запросами практики, причем оценки количества и структуры недостающих у выпускников знаний и навыков схожи для всех уровней профессионального образования. Судя по данным опроса, различия в качестве подготовки специалистов массовых профессий между инновационными и «обычными» вузами незначительны. Тем не менее инновационная модель обеспечивает лучшие результаты трудоустройства — и с точки зрения соответствия рабочего места полученной специальности, и с точки зрения уровня профессиональной компетентности, хотя при этом наблюдается более высокая конкуренция как между выпускниками, так и между работодателями.

В-третьих, подтверждено явно недостаточное участие вузов в реализации программ дополнительного образования — повышении квалификации и профессиональной подготовке (разумеется, это не относится к обучению по второй специальности на платной основе для студентов дневных отделений), а также слабая связь вузов с рынками труда и конкретными предприятиями.

В организации учебного процесса преобладают формы и методы, свойственные догоняющей модели. В частности, сохраняется тенденция к увеличению количества аудиторных занятий, числа контрольных мероприятий, а фактический переход ко всеобщему высшему образованию не отвечает принципу инновационного обучения.



В рамках инновационной модели происходит прежде всего интенсивное увеличение образовательного пространства, но имеет место и, в некоторой степени по инерции, его экстенсивное расширение. Реализуется принцип непрерывности образования для разных категорий населения без заданных ограничений по его продолжительности и формам. При этом деятельность учебного заведения не ограничивается рамками формального учебного процесса и получает выход в социально-экономическую сферу, включая взаимодействие с финансовыми институтами, органами местного самоуправления, региональными общественными организациями. Многие преподаватели и научные сотрудники при этом привлекаются в качестве экспертов в различные комиссии государственных органов, учреждений и производственных предприятий, активнее выступают в СМИ, участвуют в общественных движениях.

Совокупность выявленных в настоящем исследовании тенденций свидетельствует о том, что современное состояние российской системы высшего профессионального образования в основном соответствует модели догоняющего модернизационного развития. Однако проводимые в рамках национального проекта «Образование» реформы при определенных условиях могут способствовать поддержке и развитию инновационных трендов.

Литература

1. Андреев А. Л. Российское образование: социально-исторические контексты. М.: Наука, 2008.
2. Диденко Д. В. Теория модернизации и стратегии трансформации национальной интеллектуалоемкой экономики // Международная экономика. 2010. № 11. С. 43–47.
3. Диденко Д. В. «Кривая Кузнеца» как проявление системных трансформаций: дифференциация доходов в индустриальной и постиндустриальной экономике // Экономическая история: Ежегодник. 2009. М.: РОССПЭН, 2009. С. 300–345.
4. Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения). М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010.
5. Модернизация российского образования: проблемы и перспективы / М. К. Горшков, Ф. Э. Шереги (ред.). М.: ЦСПиМ, 2010.
6. Потоки обучающихся и финансовые потоки в системе образования России. Информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2012.
7. Российский статистический ежегодник. 2011: стат. сб. Росстат. М., 2011.
8. Schultz Th.W. (1993) The economic importance of human capital in modernization // Education Economics. Vol. 1. No. 1. P. 13–19.
9. West E. G. (1975) Education and the industrial revolution. L.; Sydney: B. T. Batsford Ltd.