

DOI: 10.26794/2408-9303-2018-5-2-90-103
УДК 378.14(045)
JEL J24, J80, M53

Анализ гармонизации профессиональных стандартов в системе подготовки кадров высшей квалификации

С.М. Бычкова,

Санкт-Петербургский государственный аграрный университет,
Санкт-Петербург, Россия
<https://orcid.org/0000-0001-7684-9025>

С.А. Тимошенко,

Санкт-Петербургский государственный аграрный университет,
Санкт-Петербург, Россия
<https://orcid.org/0000-0002-7788-2916>

АННОТАЦИЯ

Предмет. Современная реальность предъявляет все более высокие требования к качеству образовательных услуг, обеспечивающие подготовку эффективных кадров, которые будут действительно востребованы на рынке труда. Основная задача в подготовке высокоэффективного специалиста в вузе состоит в формировании компетентного, конкурентоспособного специалиста на рынке труда.

Цель. Проведение комплексного авторского исследования современного состояния подготовки кадров высшей квалификации с учетом применения профессиональных стандартов, а также выявление положительных и отрицательных тенденций в процессе их сопряжения.

Методология. Исследование проведено с помощью системного анализа. Также применен ретроспективный анализ развития системы высшего образования в России.

Результаты. Разработана авторская структура кадрового потенциала высшего учебного заведения с описанием компонент. Проведено соотношение уровней профессиональных квалификаций, уровней образования и должностей профессорско-преподавательского состава, в результате которого выявлена высокая вариативность в квалификационных уровнях, а также совпадение в квалификационном и образовательном описании иерархически разных должностей.

Выводы. Сделанные выводы подтверждают необходимость совершенствования существующей системы высшего образования по ряду направлений. Необходимо понимать, что кадровый потенциал науки – это многомерная категория, более сложная по своему содержанию, нежели кадровый потенциал организации.

Ключевые слова: кадровый потенциал; профессиональные стандарты; кадры высшей квалификации; уровни квалификации; уровни образования.

Для цитирования: Бычкова С.М., Тимошенко С.А. Анализ гармонизации профессиональных стандартов в системе подготовки кадров высшей квалификации // Учет. Анализ. Аудит. 2018. Т. 5. № 2. С. 90-103. DOI: 10.26794/2408-9303-2018-5-2-90-103

DOI: 10.26794/2408-9303-2018-5-2-90-103
UDK 378.14(045)
JEL J24, J80, M53

Analysis of Harmonization of Professional Standards in the System of Higher Qualified Staff Training

S.M. Bychkova,

St. Petersburg State Agricultural University,
St. Petersburg, Russia
<https://orcid.org/0000-0001-7684-9025>

S.A. Timoshenko,

St. Petersburg State Agricultural University,
St. Petersburg, Russia
<https://orcid.org/0000-0002-7788-2916>

ABSTRACT

Topic. Nowadays the requirements to the quality of educational services are really high. They must provide the training of effective workers who are in demand in labor markets. Higher educational institutions must train a competent specialist competitive in the labor market.

Purpose. Making a multipurpose authors' research of the modern state of highly qualified staff training, taking into account the application of professional standards, and also identifying positive and negative trends in the process of conjunction the training in question with professional standards.

Methodology. The study is made by means of the system analysis. The retrospective analysis of development of the Russian higher education system is also applied.

Results. The authorial structure of staff potential in a higher education institution with the description of its components is developed. The comparison of levels of professional qualifications, levels of education and positions of faculty is made which showed the high variability in qualifying levels and also certain coincidence in qualification and education description of hierarchically different positions.

Conclusions. The conclusions confirm the need to improve the existing system of the higher education in a number of the directions. It is necessary to understand that the academic and research staff potential is the multidimensional category the contents of which is more complicated than the staff capacity of the organization.

Keywords: staff potential; professional standards; highly qualified staff; skill levels; education levels

For citation: Bychkova S.M., Timoshenko S.A. Analysis of Harmonization of Professional Standards in the System of Higher Qualified Staff Training. *Uchet. Analiz. Audit = Accounting. Analysis. Auditing*, 2018, vol. 5, no. 2, pp. 90-103. (In Russ.). DOI: 10.26794/2408-9303-2018-5-2-90-103

Уже несколько лет активно ведется процесс стандартизации в отношении профессий и квалификаций. Этот процесс не может быть в разрыве с системой образования и реальным сектором экономики. По прогнозам специалистов, через 25 лет рынок труда изменится настолько, что многих профессий уже просто не будет или они будут трансформированы под воздействием современных требований рынка труда. Это может привести к утрате востребованности многих специальностей, которые дают высшие образовательные учреждения. Все эти условия требуют новых подходов к формированию кадрового потенциала, тем более к формированию кадрового потенциала науки.

Анализируя возникновение высших учебных заведений в России и систему образования, можно уверенно говорить о присутствии самобытности в этом вопросе с учетом особенностей менталитета, исторических этапов жизни страны. Положение российских ученых всегда было тяжелым, а в некоторых случаях требовало мужества и самоотречения [1]. В XIX в. Россия начала придерживаться европейских постулатов в отношении высшего образования. Только в 1801 г. были проведены первые реформы в образовательной среде, которые были направлены на народное просвещение. Стремительно начало развиваться сельское образование. Было открыто много школ, но при этом государственная власть всегда старалась ограничивать возможности поступления в образовательные учреждения людей низших сословий и разночинцев. С. С. Уваров, будучи министром просвещения 16 лет (1833–1849) во времена правления Николая I, также призывал сдерживать страсть ко всему иноземному и развивать независимое, национальное образование. Это актуально и в настоящее время [2].

Условия интеграции российского образования в мировой образовательный процесс, внедрения многоуровневой системы высшего образования, модульности образования в рамках Болонского процесса не должны лишить российское образование национальных традиций.

Еще в начале XX в. С. И. Гессен сформулировал основные положения теории университетов, в которых обозначено, что преподавание в вузах происходит через производимое на глазах учащихся исследование и основная задача университетского преподавателя состоит в том, чтобы работать в сво-

ей науке, которой он может обучить, только проводя исследовательские работы. По мнению С. И. Гессена, преподаватель не учит, но высказывает свои научные взгляды, а учащийся не просто учится, но занимается наукой. Поэтому важно понимать, что педагогическая деятельность в вузе носит творческий характер и, значит, что кадровый потенциал вуза существенно будет отличаться от кадрового потенциала любой другой организации [3].

С течением времени меняются цели, задачи, критерии системы общества и эти изменения не обходят и систему высшего образования. Если проанализировать основные характеристики деятельности высших учебных заведений в советский период и в настоящее время, то нельзя не заметить их существенные различия (табл. 1).

На фоне новых, не всегда позитивных, социально-экономических условий определились и новые приоритеты деятельности руководителей вузов. Одно из них — это формирование и поддержание кадрового потенциала образовательного учреждения.

Вопросы эффективного использования кадрового потенциала организации и вуза анализировались в работах Е. В. Астаховой [4], Ю. Г. Одегова [5], Л. И. Романковой [6], Р. И. Капелюшниковой [7], А. П. Дударя [8], Н. К. Долгушкина [9], А. Д. Котляра [10] и других. Влияние кадрового потенциала на эффективность функционирования организации в рамках концепции человеческого капитала подчеркивается в работах М. Армстронга [11], К. Маркса [12], Г. Беккера [13, 14], Л. Мизеса [15], Н. Смелзера [16], Т. Шульца [17] и других.

Позволим себе сформулировать определение этому термину: «кадровый потенциал высшего учебного заведения, являясь интегральной характеристикой, представляет собой возможности квалифицированных, специально подготовленных к научной и педагогической деятельности работников, которые есть и могут быть активно применены в процессе возникновения необходимости (постановки новых целей и задач) при создании соответствующего импульса (например, повышение квалификации)».

Потенциал вуза сочетает в себе множество уровней связей и отношений с присутствием временного аспекта. Укрупненно потенциал вуза можно охарактеризовать несколькими группами:

1. Организационно-управленческий потенциал — подразумевает под собой профессиональ-

Таблица 1 / Table 1

Анализ основных характеристик деятельности вузов / Analysis of the main characteristics of the activity of higher education institutions

Советский период / Soviet period	Современный период / Modern period
<ul style="list-style-type: none"> – Доступность бесплатного высшего образования; – государственные стипендии обучающимся; – государственное централизованное распределение выпускников; – высокое качество отбора абитуриентов по их успеваемости; – достаточное техническое обеспечение высших учебных заведений согласно времени; – участие профессорско-преподавательского состава и студентов в научных исследованиях; – сравнительно высокий уровень материального обеспечения и мотивации труда преподавателей 	<ul style="list-style-type: none"> – Сокращение бюджетных мест; – отсутствие государственного централизованного распределения выпускников; – слабое, а в некоторых случаях полное отсутствие, послевузовское сопровождение в трудоустройстве выпускников; – необходимость взаимодействия вузов с предприятиями и организациями-работодателями; – формирование и развитие коммерческой составляющей вузов; – необоснованное появление множества новых вузов, массовое открытие новых специальностей; – интенсивное внедрение компьютерных технологий в процесс образования; – рост значения научной деятельности в вузах; – ужесточение порядка лицензирования и аккредитации; – международная мобильность преподавателей и студентов; – демографический спад и, как следствие, усиление конкурентной борьбы между вузами за абитуриентов; – низкий уровень материального обеспечения и мотивации труда преподавателей в большинстве вузов

Источник / Source: составлено авторами / composed by authors.

ные возможности управленческого персонала вуза, которые могут быть направлены на достижение поставленных целей при создании определенных условий, как то, например, повышение квалификации, инновационные изменения в профессиональной деятельности и т.п.

2. Финансово-экономический потенциал — это состояние экономической независимости в отношении бюджетных средств, если это государственное образовательное учреждение, а также возможности вуза в формировании коммерческой составляющей, которая поможет развивать его материально-техническую базу, что будет способствовать повышению конкурентоспособности организации.

3. Научно-инновационный потенциал — системная совокупность взаимодействующих и взаимосвязанных ресурсов научных и инновационных секторов высшего учебного заведения, которые необходимы для осуществления жизнедеятельности организации.

Вышеприведенный анализ определения «кадровый потенциал» и его составляющих характеристик дает нам возможность представить следующим образом кадровый потенциал вуза (рис. 1).



Рис. 1 / Fig. 1. Структура кадрового потенциала вуза / Structure of personnel capacity of a higher education institution

Источник / Source: составлено авторами / composed by authors.



Рис. 2 / Fig. 2. Динамика количества утвержденных профессиональных стандартов в Российской Федерации, 2013–2017 гг. / Dynamics of the number of the approved professional standards in the Russian Federation, for the period 2013–2017

В сфере же основных видов деятельности вуза, каковыми являются финансово-экономический, научно-исследовательский и образовательный потенциалы, находятся в процессе взаимодействия три укрупненные составляющие:

1) управленческий потенциал — это возможность управленческого персонала, опираясь на принципы профессионализма, применять профессиональные, творческие и организационные способности для устойчивого и эффективного функционирования организации;

2) потенциал профессорско-преподавательского состава — совокупность личных способностей, трудовых качественных и количественных характеристик, которые предоставляют возможность участия в научно-исследовательской, учебно-методической и внеучебной деятельности, требуемые стандартами образования;

3) потенциал учебно-вспомогательного состава — возможности специалистов данной категории к эффективной организации методического, учебного, воспитательного, научно-исследовательского процессов, а также способностей к освоению новых технических продуктов, используемых на базе вузов.

Роль последнего потенциала часто приуменьшается, хотя его необходимость в высшем образовательном учреждении безусловна и является

важной составляющей в формировании конкурентоспособного вуза.

Профессии, требующие высокой социальной ответственности, необходимо отнести к регламентированным профессиям. При выполнении такой профессиональной деятельности существует высокий риск нанести вред людям. К таким профессиям можно причислить профессиональную деятельность кадров высшей квалификации, так как именно из них формируется профессорско-преподавательский состав, от которого зависит качество высшего образования в стране. Для планирования кадрового потенциала, его формирования и развития необходимы определенные профессиональные критерии для кадрового состава. Разработка таких критериев ведется в России с 2008 г. Необходимость в этом возникла с усилением процесса мировой интеграции во всех областях экономики и производства. Также еще одной причиной процессов стандартизации стали морально устаревшие квалификационные справочники. С течением времени существенно изменились требования к профессиям, знания и умения, необходимые компетенции. Более того, изменились сами профессии, а многих из указанных в справочниках профессий уже попросту не существует.

Процесс профессиональной стандартизации достаточно трудоемкий, но, тем не менее, разработка

стандартов ведется достаточно активно, что можно проследить по диаграмме за период 2013–2017 гг. (рис. 2).

На сегодняшний день (06.03.2018) трудоспособное население России составляет почти 77 млн человек, которые замещают множество профессий и должностей, зачастую даже не описанных в квалификационных справочниках. При этом в системе образования получают среднее профессиональное и высшее образование студенты в количестве 8,5 млн человек. Необходимо понимать тесную взаимосвязь между профессиями и профессионально-техническими и теоретическими образовательными программами. Система «рынок труда» своими изменениями и колебаниями оказывает мощное влияние на систему «сфера образования». И здесь возникает важный вопрос: каким образом система образования может предоставлять квалифицированные кадры на рынок труда. Система «сфера образования» также имеет влияние на систему «рынок труда», формируя будущие кадры.

Образовательные стандарты определяют уровень самого процесса обучения, учебную программу, учебные планы и методы обучения, а также аттестации научно-педагогического персонала. Они призваны для создания единого образовательного процесса на территории страны, а также дают возможность планирования своей карьеры, определения потребности в дополнительном профессиональном образовании или повышении квалификации.

Профессиональные стандарты описывают ту или иную профессиональную деятельность, а также предусматривают возможность развития в определенной профессии и повышения профессионализма специалистов. Профессиональные стандарты помогают установить критерии оценки качества и результатов труда, повысить уровень качества кадрового менеджмента, создают возможность разработки механизмов стимулирования профессионального роста, а также формируют компетенции выпускников учебных заведений по направлениям подготовки.

Для достижения гармоничного взаимодействия анализируемых систем «рынок труда» и «сфера образования» необходимо непрерывное развитие компетенций преподавательского состава. Для разработки эффективных учебных программ преподаватели должны знать производственные процессы. Решением данного вопроса может быть

только тесное взаимодействие образовательных учреждений с предприятиями производства.

Стандартизация необходима для повышения качества профессиональных навыков и компетенций выпускников. Часто образовательные учреждения готовят специалистов, не учитывая реальных требований к их квалификации со стороны работодателей и не принимая во внимание, что за период обучения темпы обновления технологий иногда достигают 70%. При проведении анализа современной системы образования выявляется закономерность, при которой работодатели вынуждены повышать квалификацию или отправлять на переобучение бывших выпускников.

В целом применение профессиональных стандартов должно послужить для высших образовательных учреждений импульсом для развития и повышения качества образовательных программ, с учетом того, что в профессиональных стандартах подробно изложены все необходимые требования к той или иной профессии.

Для разработки профессиональных стандартов были определены уровни квалификации, которые применяются для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников. Всего таких уровней девять и они содержат описание следующих показателей: «Полномочия и ответственность», «Характер умений», «Характер знаний», «Основные пути достижения уровня квалификации».

Основой кадрового потенциала являются кадры высшей квалификации, которые формируются после прохождения обучения в аспирантуре и докторантуре высших учебных заведений. Уровни формирования кадров высшей квалификации можно увидеть на рис. 3.

Первый уровень образования — бакалавриат. Это законченное высшее образование, которое длится 4 года и подразумевает фундаментальную подготовку студента. По окончании данной ступени образования студент защищает выпускную квалификационную работу с присвоением квалификации «Академический бакалавр» или «Прикладной бакалавр», после чего может приступать к работе или продолжать обучение в магистратуре. В соответствии с уровнями квалификации для профессиональных стандартов — это 6 уровень.

На сегодняшний день в нашей стране еще существует во многих высших учебных заведениях такой

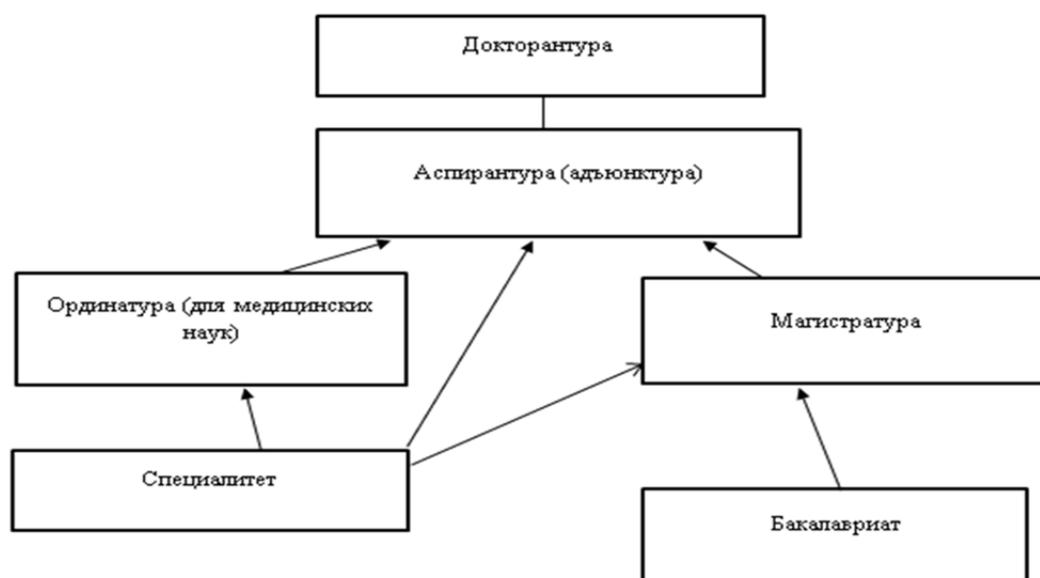


Рис. 3 / Fig. 3. Иерархия уровней подготовки научных кадров высшей квалификации в высшей школе / Hierarchy of levels of training highly qualified academic and research staff at a higher education institution

уровень образования, как специалитет — второй уровень образования. Его отличие от бакалавриата состоит в том, что оно ориентирует студентов на практическую деятельность в выбранной отрасли. Обучение длится 5 лет и завершается защитой выпускной квалификационной работы с присвоением определенной квалификации специалиста. После этого дипломированный специалист может приступить к рабочей деятельности или продолжить обучение в магистратуре или аспирантуре. По уровням квалификации профессиональных стандартов специалитет имеет большую вариативность, нежели бакалавриат — 6, 7 и 8 уровни квалификации.

Ко второму уровню также относится и магистратура, позволяющая студенту, который принял решение продолжить обучение, углубить знания в выбранной специализации. На этом этапе, как говорилось ранее, могут продолжить обучение бакалавры и специалисты. Обучение длится не менее двух лет и предусматривает подготовку обучающегося к научно-исследовательской деятельности. Выпускники защищают магистерскую диссертацию с присвоением квалификации «Магистр». Магистратура по уровням квалификации профессиональных стандартов позиционируется уже выше, чем специалитет и относится уже к 7 и 8 уровням.

Третий уровень подготовки кадров высшей квалификации — это аспирантура. Тот самый

уровень, на котором происходит подготовка научно-педагогических кадров. Выпускники магистратуры или специалитета могут продолжить образование в аспирантуре. Обучение на данном уровне предполагает образовательную часть, педагогическую и научно-исследовательскую деятельность. Аспирант должен определить для себя научное направление и тему исследования. Очное обучение на уровне аспирантуры длится не менее 3 лет, на заочном в течение 4 лет. По окончании аспирантуры присваивается квалификация «Исследователь. Преподаватель-исследователь».

Предзащита кандидатского диссертационного исследования должна состояться в период обучения, а защита диссертации — в течение года после окончания срока. Такая защита считается состоявшейся в срок. После успешной защиты диссертационного исследования присваивается степень кандидата наук. Кандидаты наук далее допускаются к соисканию степени доктора наук, второй степени, которая подтверждает статус ученого. Этот уровень высшего образования соотносится с самым высоким уровнем квалификации — 9.

Становится очевидным, что аспирантура приравнена к образовательной программе высшего образования. Ранее она имела особый статус — статус послевузовского образования. С новыми измене-

Таблица 2 / Table 2

**Соотношение уровней квалификации с уровнями высшего образования /
Comparison between the levels of qualification and the levels of higher education**

Уровни квалификации / Qualification level	Группа должностей / Group of positions	Уровни высшего образования / Levels of the higher education
9	Топ-менеджмент	3
8	Руководители среднего и высшего звена	2, 3
7	Руководители среднего звена	2
6	Руководители низшего звена	1, 2
5	Линейные менеджеры	–
4	Вспомогательный персонал	–
3	Квалифицированные рабочие	–
2	Рабочие	–
1	Неквалифицированные рабочие	–

ниями в подготовке кадров высшей квалификации исчезает необходимость в написании и защите диссертационного исследования, что ведет к девальвации научных степеней и званий [18].

Проведя тщательный анализ уровней высшей образовательной системы в России, соотнесем эти уровни с разработанными уровнями квалификации, которые служат для разработки профессиональных стандартов (табл. 2). Для каждого уровня квалификации определим должностной уровень в соответствии с прописанными функциональными обязанностями.

Анализируя табл. 2, можно увидеть, что требования к наличию высшего образования начнутся только с 6 уровня. Мы дали условные названия группам должностей, которые относятся к различным уровням квалификаций. В результате такой группировки образовалось несколько групп с обязательным требованием к наличию высшего образования. Градация четко показывает, что требование к наличию высшего образования касается только руководителей различного уровня.

Возвращаясь к проблеме воспроизводства кадров высшей квалификации, проанализируем классификацию должностей в отношении высших образовательных учреждений. Их можно подразделить на следующие категории: научно-педагогические (профессорско-преподавательский состав, научные работники); инженерно-технические;

административно-хозяйственные; производственные; учебно-вспомогательные и иные; медицинские и иные¹.

В образовательном процессе принимают участие кадры, входящие в профессорско-преподавательский состав. Для этих должностей в январе 2017 г. в силу вступил профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», который предусмотрен также для должностей профессорско-преподавательского состава высшей школы. Для его разработки был применен метод функционального анализа деятельности преподавателя. С учетом возросших требований к адаптивности и профессиональным компетенциям преподавателей и был составлен данный документ.

В профессиональном стандарте «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» все должности профессорско-преподавательского состава ранжированы от 6 до 8 квалификационного уровня. К 8 уровню отнесены

¹ Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций». URL: <http://base.garant.ru/70429490/> (дата обращения: 03.12.2017).

Таблица 3 / Table 3

Соотношение должностей ППС с уровнями квалификаций и уровнями образования /
Comparison of faculty positions, levels of qualifications and levels of education

Уровень квалификации / Qualification level	Должности профессорско- преподавательского состава / Faculty position	Уровни высшего образования / Levels of the higher education
6, 7	Ассистент	1, 2
8	Декан (начальник) факультета	3
8	Директор (начальник) института	3
6, 8	Доцент	1, 2, 3
8	Заведующий кафедрой (начальник кафедры)	3
8	Заместитель начальника кафедры	3
8	Профессор	3
6, 7	Преподаватель	1, 2
6, 7	Старший преподаватель	1, 2

научные кадры, которые занимаются воспроизводством кадров высшей квалификации.

В соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и должностей руководителей образовательных организаций², проведем анализ их соотношения с уровнями квалификации и уровнем образования, а также представим к каждой должности профессорско-преподавательского состава соответствующий должностной уровень с учетом функциональных обязанностей (табл. 3):

По результатам проведенного анализа табл. 3 очевидно, что присутствует высокая степень вариативности уровней квалификации. Также необходимо отметить, что многие должности совпадают по уровню квалификации и уровню образования, хотя иерархически этого быть не может. Например, наблюдается полное совпадение в уровнях квалификации и уровне образования между должностями преподавателя и старшего преподавателя. В дальнейшем это может вызвать несоответствие

в установлении уровня выплат по той или иной должности ППС, в случае если уровни квалификации будут являться определяющим критерием в расчете заработной платы.

Внедрение профессиональных стандартов позволит добиться большей производительности труда, улучшить качество услуг образования, снизить издержки на подбор научных кадров и усилить конкурентоспособность вуза. В профессиональном стандарте преподавателя высшей школы подробно описано, какие знания и навыки работы необходимы современному специалисту. Это структурированный документ, содержащий основные требования к знаниям, умениям и навыкам работника, которые позволят качественно выполнять определенную трудовую функцию. Данный документ даст возможность высшему учебному заведению выстраивать свою стратегическую кадровую политику, особенно в отношении подготовки кадров высшей квалификации. Профессиональный стандарт также позволяет кадровым службам организации составлять наиболее гибкие и достоверные должностные инструкции для каждого сотрудника с учетом выполняемых им трудовых функций.

Наряду с преимуществами, существует расхождение между требованиями к уровню образования и содержанию их профессиональных квалификаций. Например, в утвержденном в 2014 г.

² Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций». URL: <http://base.garant.ru/70429490/> (дата обращения: 03.12.2017).



Рис. 4 / Fig. 4. Возможная структура расстановки кадров в вузе / Possible structure of staff placement in a higher education institution

профессиональном стандарте «Специалист НИОКР» нет ни одного вида деятельности, требующего 8 уровня квалификации, т.е. ученая степень кандидата не требуется для данного специалиста [19].

Одновременно со всеми преимуществами профессиональных стандартов их внедрение влечет за собой изменение образовательных стандартов подготовки и переподготовки кадров высшей квалификации. Появляются новые требования к профессионализму выпускников, которые неизбежно ведут к необходимости выработки новых подходов в преподавании, что создает необходимость привлекать к оценке качества преподавателей самих студентов, усиливать проектную деятельность в учебном процессе, решать проблемы мотивации преподавателей.

Особенной спецификой отличается кадровая структура высшего учебного заведения от кадровой структуры любой другой организации. Иерархически такая структура может выглядеть следующим образом (рис. 4).

В последнее время актуальна проблема старения профессорско-преподавательского состава вуза, что негативно отражается на развитии кадрового потенциала вуза. В структуре вузов зачастую высок процент преподавателей старше 60 лет. Проблема воспроизводства кадрового потенциала вуза, учитывая высокую степень творческой составляющей,

заключается в том, что реализация личности в науке обычно происходит ближе к 40 годам. Именно к этому возрасту научного сотрудника происходит становление научного творческого потенциала. Соответственно, необходимо понимать длительность временного промежутка для формирования научного потенциала образовательной системы.

Во многом сильное влияние на процесс создания инновационных кадров оказывает заинтересованность в постоянном обучении самого населения. По данным Федеральной государственной службы статистики, заинтересованность в постоянном непрерывном образовании в Российской Федерации в 2009 г. составляла 24,8%, в то время как в Великобритании этот показатель был на уровне 37,6%, в Германии — 41,9%. Статистическое исследование, проведенное уже в 2015 г. на территории Российской Федерации, показало значительный рост доли населения в возрасте от 25 до 64 лет, участвующей в непрерывном образовании, — 55,6% (рис. 5).

При этом высок процент населения, занимающийся дополнительным образованием на работе или самообразованием. Это свидетельствует об осознании необходимости и важности непрерывного образования в течение всей жизни.

Анализируя статистические данные, можно сказать, что российские вузы редко попадают в мировые рейтинговые списки. Одной из при-

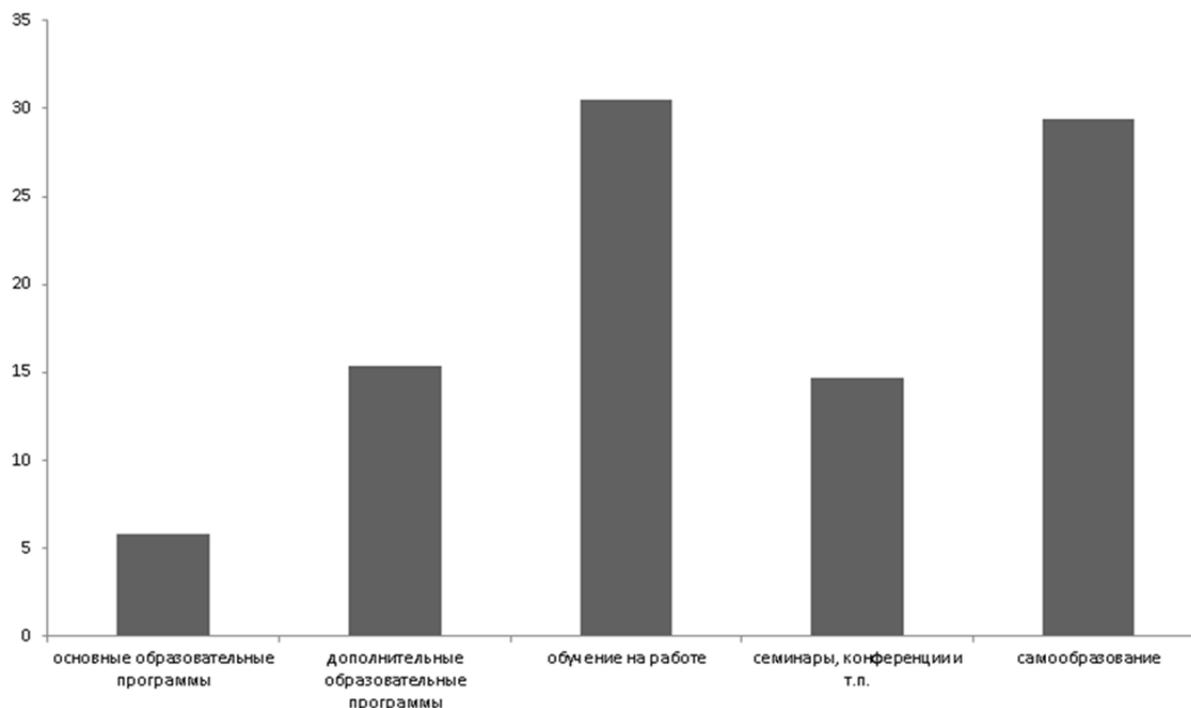


Рис. 5 / Fig. 5. Доля занятого населения в возрасте 25–64 лет, участвующего в непрерывном образовании в 2015 г.* / A share of the employed population at the age of 25–64 participating in long-life learning in 2015

Источник / Source: Федеральная служба государственной статистики / Federal State Statistics Service.

* Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 03.12.2017).

чин такого несоответствие мировым стандартам является недофинансирование образовательной сферы. В конце XX в., когда Россия встала на путь рыночных отношений, многие образовательные структуры были утрачены, обесценился труд профессорско-преподавательского состава, научных работников. Не проходят в авторитетные мировые рейтинги наши вузы и по ряду других ключевых показателей, которые используются в качестве индикаторов: число выпускников и преподавателей, получивших Нобелевскую премию и Филдсовскую премию и медаль, количество и цитируемость опубликованных статей, академическая репутация, отзывы работодателей и т.п. Тем не менее, согласно Указу Президента РФ № 599 от 07 мая 2012 г. уже к 2020 г. пять вузов России должны войти в топ-100 Шанхайского рейтинга (Academic Ranking of World Universities). И для достижения этой цели, поставленной перед отечественной системой образования, необходимо решить ряд задач, одной из которых является формирование эффективного кадрового потенциала науки.

На территории Российской Федерации действует утвержденная Министерством экономического развития РФ Стратегия инновационного развития на период до 2020 года³, в соответствии с которой у России сохраняется высокое преимущество в отношении человеческого капитала, имеющего высшее образование и дополнительное профессиональное образование. В этом отношении Россия находится на одном уровне с такими ведущими странами, как Великобритания, Япония и Швеция, опережая такие страны, как Германия и Франция. Несмотря на данное конкурентное преимущество, есть тенденция к его девальвации, так как качество образовательных услуг не всегда соответствует необходимым стандартам, которое диктует современное время.

Одной из основных задач Стратегии инновационного развития РФ до 2020 г. является развитие

³ Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года. URL: http://economy.gov.ru/mines/activity/sections/innovations/doc20101231_016 (дата обращения: 03.12.2017).

кадрового потенциала в сфере науки и образования при помощи следующих мероприятий:

1) создание эффективных материальных и моральных стимулов для притока наиболее квалифицированных специалистов, активных предпринимателей, творческой молодежи в секторы экономики, определяющие ее инновационное развитие, а также в обеспечивающие это развитие образование и науку;

2) повышение восприимчивости населения к инновациям — инновационным продуктам и технологиям; увеличение численности инновационных предпринимателей; создание в обществе атмосферы терпимости к риску; пропаганда инновационного предпринимательства и научно-технической деятельности;

3) адаптация системы образования с целью формирования у населения с детства необходимых для инновационного общества и инновационной экономики знаний, компетенций, навыков и моделей поведения, а также формирование системы непрерывного образования.

В последние годы ведется целенаправленная работа по повышению заинтересованности людей в постоянном непрерывном обучении. Государственные программы Российской Федерации «Развитие науки и технологий»⁴ и «Развитие образования»⁵ Министерства образования призваны обеспечить единое научное образовательное пространство и стимулировать межотраслевую и междисциплинарную кооперацию. В целом согласно Стратегии в перспективе должны быть скорректированы образовательные стандарты для того, чтобы была возможность при получении высшего образования и образования в целом получить те навыки, которые необходимы в инновационной экономике. Актуальным также является формирование сети ведущих вузов страны, которые будут эффективно сотрудничать с реальным сектором экономики.

⁴ Государственная программа «Развитие науки и технологий» на 2013–2020 гг. Утверждена постановлением Правительства от 15.04.2014 № 301. Действующая редакция госпрограммы «Развитие науки и технологий». URL: <http://government.ru/programs/211/events/> (дата обращения: 03.12.2017).

⁵ Государственная программа «Развитие образования» утверждена постановлением Правительства от 26.12.2017 № 1642. URL: <http://government.ru/programs/202/events/> (дата обращения: 03.12.2017).

В условиях повышения конкуренции высших учебных заведений на мировом рынке появляется необходимость в разработке образовательных программ для абитуриентов из других стран. Университеты стран Европы и США активно разрабатывают курсы MOOCs (“Massive Open Online Courses”), а также бесплатные LMS-платформы дистанционного обучения [20]. Разработчики данных курсов считают данное направление перспективным и возможностью удешевления стоимости процесса образования. В этом отношении Россия на данном рынке услуг представлена еще слабо.

По результатам проведенного исследования, для формирования эффективного кадрового потенциала вуза, необходимо решить ряд задач:

1) улучшать экономическое положение как в отношении развития научно-образовательной деятельности, научных разработок, так и в отношении финансового мотивирования труда профессорско-преподавательского состава;

2) разрабатывать эффективные мероприятия по стимулированию научного руководства аспирантами;

3) активно привлекать к научно-исследовательской деятельности профессорско-преподавательский состав с учетом невозможности формирования навыков научного мышления без личной практики [21];

4) повышать эффективность информационного обеспечения деятельности вуза;

5) активизировать обмен опытом между преподавателями путем проведения семинаров, регулярным повышением квалификации, а также увеличением международной мобильности;

6) разрабатывать и внедрять эффективную кадровую политику и кадровую стратегию.

Высшие учебные заведения являются флагманами в формировании социальных, культурных и экономических компонент, которые являются составляющими экономического потенциала страны. Деятельность университетов в этом процессе наиболее важна. Поэтому анализ, формирование и развитие кадрового потенциала высших учебных заведений особенно актуален, тем более в период становления инновационной экономики, когда все структуры должны быть максимально гибкими, четко и быстро реагировать на новые импульсы современности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Рыбаков Б.А. Очерки русской культуры XVIII века // Наука. Общественная мысль. 1988. № 3. 400 с.
2. Политическая мысль России в XVIII — первой половине XIX в. М., Берлин: Директ-Медиа, 2016. 434 с.
3. Воровщиков С.Г., Орлова Е.В. Развитие универсальных учебных действий: внутришкольная система учебно-методического и управленческого сопровождения: монография. М.: Прометей, 2012. 210 с.
4. Астахова В.И. Особенности функционирования в условиях модернизации образования: монография. Харьков, 2015. 182 с.
5. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом. Методологический подход. М.: Альфа-Пресс, 2011, 752 с.
6. Романкова Л.И. Современные проблемы экономики высшей школы // Педагогика. 2002. № 3. С. 22–29.
7. Капелюшников Р.И. Концепция человеческого капитала. Критика современной буржуазной политической экономии. М.: Наука, 1977. 287 с.
8. Дударь А.П. Методологические аспекты управления человеческими ресурсами в общественном производстве // Экономические науки. Научные труды Крымского государственного аграрного университета. 2001. № 70. С. 51.
9. Долгушкин Н.К. Категории «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «кадры» — сущность и содержание // Аграрная наука. 2001. № 4. С. 11–12.
10. Котляр А.Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными // Человек и труд. 1996. № 5. С. 9–12.
11. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. М.: Инфра-М, 2002. С. 328.
12. Маркс К. Сочинения: К критике политической экономии. 1960. № 23. 516 с.
13. Becker G.S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // Journal of Political Economy. 1962. No. 70 (5). Pp. 9–49.
14. Becker G.S. Economic Analysis and Human Behavior. In: L. Green and J. Kagel (eds.) Advances in Behavioral Sciences. Norwood (N.J.): Ablex Publ. Corp., 1987, (1), pp. 3–17.
15. Von Mises L. Human Action: A treatise on Economics. Chicago. 1966, p. 85.
16. Huppes T., Smelser N.J. Economics and Sociology: Towards an Integration. Nijhoff, 1976, p. 178.
17. Schultz T. Investment in Human Capital. The Role of Education and of Research. New York, The Free Press, London, Collier-Macmillan Limited 1971, p. 272.
18. Сенашенко В.С. О некоторых проблемах подготовки кадров высшей квалификации // Высшее образование в России. 2013. № 4. С. 54–58.
19. Караваева Е.В. Квалификации высшего образования и профессиональные квалификации: «сопряжение с напряжением» // Высшее образование в России. 2017. № 12. С. 5–12.
20. Hennessy J. Virtually It's our Best Shot // Times Higher Education. Analysis. 2012. URL: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2012-13/world-ranking/analysis/john-hennessy> (дата обращения: 05.12.2017).
21. Parsons T., Platt G.M. Age, Social Structure, and Socialization in Higher Education // Sociology of Education. 1970. No. 43 (1). Pp. 1–37.

REFERENCE

1. Rybakov B.A. Sketches of the Russian Culture of the XVIII century. *Nauka. Obshchestvennaya mysl'. Publ.*, 1988, no. 3, 400 p. (In Russ.).
2. A political thought of Russia in XVIII — the first half of the 19th century Moscow, Berlin: Direkt-media, 2016, p. 434. (In Russ.).
3. Vorovshchikov S.G., Orlova E.V. Development of universal educational actions: intra school system of educational and methodical and administrative maintenance: monograph. Moscow: Prometheus, 2012, p. 210. (In Russ.).
4. Astakhova V.I. Features of Functioning in the Conditions of Modernization of Education: monograph. Kharkiv, 2015, 182 p. (In Russ.).
5. Odegov Yu.G., Abdurakhmanov K.H., Kotova of L.R. Assessment of efficiency of work with personnel. Methodological approach. Moscow: Alpha Press, 2011, p. 752. (In Russ.).

6. Romankova L.I. Modern Problems of the Economy of Higher School. *Pedagogika = Pedagogics*, 2002, no. 3, pp. 22–29. (In Russ.).
7. Kapelyushnikov R.I. Concept of the human capital. Criticism of modern bourgeois political economy. Moscow: Science, 1977, p. 287. (In Russ.).
8. Dudar A.P. Methodological Aspects of Human Resources Management in Social Production. *Ekonomicheskie nauki. Nauchnye trudy Krymskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta = Economics. Academic Papers of the Crimean State Agricultural University*, 2001, no. 70, p. 51. (In Russ.).
9. Dolgushkin N.K. Categories “work force”, “labour” and “staff” — essence and contents. *Agrarian Science = Agrarnaya nauka*, 2001, no. 4, pp. 11–12. (In Russ.).
10. Kotlyar A.E. Theoretical Problems of Employment Remain Relevant. *Chelovek i trud = Human and Labor*, 1996, no. 5, pp. 9–12. (In Russ.).
11. Armstrong M. Strategic management of human resources. Moscow: INFRA-M, 2002, p. 328.
12. Marx K. Compositions: To criticism of political economy, 1960, no. 23, 516 p. (In Russ.).
13. Becker G.S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 1962, no. 70 (5), pp. 9–49.
14. Becker G.S. Economic Analysis and Human Behavior. In: L. Green and J. Kagel (eds.) *Advances in Behavioral Sciences*. Norwood (N.J.): Ablex Publ. Corp., 1987, no. 1, pp. 3–17.
15. Von Mises L. *Human Action: A treatise on Economics*. Chicago, 1966, p. 85.
16. Huppes T., Smelser N.J. *Economics and Sociology: Towards an Integration*. Nijhoff, 1976, p. 178.
17. Schultz T. 17. Schultz T. Investment in Human Capital. The Role of Education and of Research. New York, The Free Press, London, Collier-Macmillan Limited 1971, p. 272.
18. Senashenko V.S. About some problems of training of the highly qualified staff. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, 2013, no. 4, pp. 54–58. (In Russ.).
19. Karavayeva E.V. Qualifications of the higher education and professional qualifications: «conjugation with tension». *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, 2017, no. 12, pp. 5–12. (In Russ.).
20. Hennessy J. Virtually It’s our Best Shot. *Times Higher Education. Analysis*. 2012. URL: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2012-13/world-ranking/analysis/john-hennessy> (accessed 05.12.2017).
21. Parsons T., Platt G.M. Age, Social Structure, and Socialization in Higher Education. *Sociology of Education*, 1970, no. 43 (1), pp. 1–37.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Светлана Михайловна Бычкова — доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой «Бухгалтерский учет и аудит», ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный аграрный университет», Санкт-Петербург, Россия
smbychkova@mail.ru

Светлана Алексеевна Тимошенко — соискатель, старший преподаватель кафедры «Бухгалтерский учет и аудит», ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный аграрный университет», Санкт-Петербург, Россия
svet_timoshenko@mail.ru

ABOUT THE AUTHORS

Svetlana M. Bychkova — Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of Accounting and Auditing Department of the Saint-Petersburg State Agrarian University, Saint-Petersburg, Russia
smbychkova@mail.ru

Svetlana A. Timoshenko — postgraduate student, the senior lecturer of Accounting and Auditing Department of the Saint-Petersburg State Agrarian University, Saint-Petersburg, Russia
svet_timoshenko@mail.ru