

УДК 37.014.54

*П.М. Лукичёв***ЭКОНОМИКА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ:  
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ И УЛУЧШЕНИЯ**

Актуальность темы обусловлена трудностями, с которыми сталкивается сегодня экономика высшего образования России. Высшее образование составляет вместе с системой образования в целом важнейший фактор развития национального производства. Прогресс высшего образования должен соответствовать требованиям современного рынка труда. Цель данной статьи: выявить направления совершенствования системы образования, соответствующие перспективным тенденциям развития рынка труда.

Изменения на современном рынке труда меняют и роль высшего образования в экономике. Оно должно создавать прочный фундамент знаний, умений и навыков выпускников, который позволит им адаптироваться к меняющемуся рынку труда и самостоятельно развивать свою карьеру. Система высшего образования будущего должна качественно измениться по сравнению с существующим в России уровнем. Происходящая постоянно эволюция навыков, требуемых работодателям на современном рынке труда, вызывает необходимость качественного совершенствования выпускников университетов. Высококвалифицированные специалисты любой профессии будущего должны обладать не только «твёрдыми» навыками, но и «мягкими» навыками. Гибкость современного рынка труда требует соответствующей гибкости системы высшего образования. Для достижения этой цели университеты должны шире использовать новые образовательные технологии.

*Ключевые слова:* экономика высшего образования России, высшее образование будущего, твёрдые навыки, мягкие навыки, образовательные технологии.

DOI: 10.35634/2412-9593-2020-30-2-216-221

В работе акцент делается на видении будущего высшего образования. Высшее образование сегодня выступает в качестве средства экономического роста и конкурентоспособности национальной экономики. Видение будущего высшего образования позволит ему развиваться оптимальным для страны образом [1]. Таким образом, необходимо выявить направления совершенствования системы образования, соответствующие перспективным тенденциям развития рынка труда.

Рынок труда сегодня переживает радикальную трансформацию. Её основными направлениями в технологическом плане являются: роботизация производства, широкое использование искусственного интеллекта, цифровизация; в организационном плане – резкое сокращение занятости в сфере материального производства и соответствующее увеличение в сфере услуг, гибкость современного рынка труда, широкое использование проектного подхода. Особо выделим среди них цифровизацию.

Цифровизация оказывает на процесс образования и на требования к работнику будущего неоднозначное воздействие. С одной стороны, для каждого студента появляется возможность осваивать больший объём знаний и умений, применяя их более целенаправленно. У любого работника будущего возникает потребность в повышении производительности труда и удобстве в труде. С другой стороны, цифровизация ведёт к тому, что отдельные способности человека отмирают. Учащиеся вузов всё хуже считают, надеясь только на использование калькуляторов; их память, ориентация на местности становятся всё слабее; аналитические возможности ограничиваются использованием Интернета и компьютеров. Те же проблемы в увеличивающихся с каждым годом размерах будут воспроизводиться у работников будущего мира. По сути, получается, что технологии будут всё больше думать за нас, модифицируя понимание, выбор, уровень знаний отдельного индивидуума. Цифровизация выступает просто наиболее ярким выражением этого процесса.

R. Kegan и L.L. Lahey, психологи из Гарвардского университета, в связи с этим отмечают, что мы уже и так наиболее перегруженные информацией, наименее размышляющие люди в истории цивилизации. Поэтому требуется не механическое продолжение прежнего пути развития, а как образно они выразились «истинным развитием является преобразование самой операционной системы, а не накопление новых знаний или расширение поведенческого репертуара» [2].

Экономические последствия, ожидаемые в связи с этим, связаны с отсутствием гарантий прироста реальной экономики и обесцениванием сегодняшних видов труда. Как результат этих изменений трансформируется само понятие «работа». Такие её составляющие, как единственное предпри-

ятие на всю трудовую карьеру, восьмичасовой рабочий день, непрерывный трудовой стаж заменяются для работника иными элементами: проектный подход, частичная занятость, фриланс, гибкость рынка труда.

В современной экономике углубляется тенденция к укрупнению предприятий и концентрации в них прибыли. Исследовательский отдел консалтинговой компании McKinsey Global Institute подсчитал, что 10 % крупнейших компаний мира получают 80 % всей прибыли. Цифровизация усиливает данную тенденцию, поскольку цифровые компании могут использовать сетевые эффекты и работать через границы. Особенностью последних десятилетий является резкое уменьшение числа сотрудников крупных компаний. У цифровых компаний с огромной рыночной оценкой и рыночной долей, как правило, мало работников. В 1990 г. три ведущих автопроизводителя в Детройте имели номинальные доходы в размере 250 млрд долл. США, рыночную капитализацию в размере 36 млрд долл. США и 1,2 млн сотрудников. В 2014 г. у трёх ведущих компаний в Силиконовой долине была выручка в размере 247 млрд долл., а рыночная капитализация – более 1 трлн долл., и всего 137 000 сотрудников. Даже «старые» крупные компании используют гораздо меньше людей, чем раньше. Exxon, самая успешная нефтяная компания в мире, сократила свою рабочую силу с 150 000 в 1960-х г. до менее половины, несмотря на то, что она объединилась с гигантским конкурентом Mobil [3]. Поэтому задачей высшего образования будущего является подготовка не только высококвалифицированного работника, но и специалиста, готового конкурировать за уменьшающееся число выгодных рабочих мест.

Экономическая составляющая высшего образования не должна игнорироваться в России, а должна быть важнейшей составляющей системы высшего образования будущего. Как справедливо отмечал В.В. Матвеев, в области высшего образования всегда существуют страны-лидеры и страны-аутсайдеры. В первых из них идёт реальная жёсткая конкуренция за создание и использование знаний. Здесь имеет место очень высокий спрос на инвестиции и инновации. Во-вторых – царствует архаика и приверженность к явно устаревшим институтам. Здесь правят традиционные ценности и негативно воспринимаются изменения [4]. Сегодня Россия занимает, по нашему мнению, промежуточное место между этими группами стран.

#### *Каким должен быть работник будущего?*

Для определения основных черт в портрете работника будущего надо чётко определить сумму навыков, необходимых ему. Изменения, происходящие на рабочем месте, и изменения характера работы привели к новым ожиданиям для сотрудников. Навыки, которые считались необходимыми десятилетие назад, и которые работник получил в процессе высшего образования, могут быть менее важными, в то время как новые рабочие места и названия позиций возникают вокруг новых требований. В то же время изменение характера работы создало проблемы для работодателей и преподавателей вузов в их усилиях по выявлению наборов навыков, связанных с различными работами [5]. Само понятие «навыки» («умения») эволюционирует со временем, прежде всего, в сторону учёта личных качеств будущего работника. Если пятьдесят лет назад навыки определялись с точки зрения знаний и / или знаний, необходимых для выполнения задач, то сегодня личные качества, такие как лидерство и умение общаться, часто характеризуются как желательные или необходимые навыки в объявлениях о вакансиях и в описаниях позиции.

В США, следуя этой тенденции, Министерство труда оценило навыки, необходимые для того, чтобы американская экономика оставалась конкурентоспособной на глобальном уровне. Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS) изложила всеобъемлющий набор навыков и компетенций, важных в рамках широкого круга профессий [6]. Она была дополнена позже концепцией «Изучение жизни»: «Концепция высокой производительности» (Learning a Living: A Blueprint for High Performance), которая связала ключевые компетенции с рабочими местами и с высокими зарплатами [7]. Наряду с навыками, связанными с технологией, отчет SCANS определил важность навыков межличностного общения, таких как совместная работа и навыки в области фундаментальных способностей, включая математические способности, навыки письма и умения говорить, а также способность мыслить творчески. Именно в SCANS были чётко разделены технологические навыки и навыки, которые вместе дают возможность специалисту конкурентоспособность на глобальном уровне.

Позднее учеными было открыто, что два основных типа компетенций характеризуют оптимальный набор навыков для подготовки специалиста. Технические или «твёрдые навыки» – это специальные способности или компетенции, необходимые для выполнения конкретной задачи или ряда задач. «Твёрдые навыки» включают опыт, приобретенный через образование, тренинги и / или опыт

работы. «Мягкие навыки» – это общие компетенции, такие как эффективная коммуникация или способность работать в рамках совместной среды. По сравнению с «твёрдыми навыками», которые являются специфическими для контекста, большинство «мягких навыков» можно передавать в разных типах рабочих мест и по уровням занятости. Например, для подготовки специалистов по GIS – географическим информационным системам, необходимы «твёрдые навыки» – умение использовать запросы данных (знание SQL), картографию и графический дизайн, сбор данных GPS, программирование / скриптинг, работу с аэрофотосъемкой или изображениями, юридические и этические проблемы, связанные с ГИС, работа с прогнозами и геопривязкой, возможность создания и редактирования таблиц, диаграмм и отчеты, оцифровка, сканирование и ввод данных. Для такого рода специалистов «мягкие навыки» – это критическое мышление, вербальные / презентационные способности, умение писать, управление временем / многозадачность, гибкость / адаптивность, креативность, способность работать самостоятельно, решение проблем / устранение неисправностей, работа в командной среде, управление проектами или лидерство [8]).

Отметим, что выгоды от наличия у работника «мягких навыков» будут как у работодателей, так и у сотрудников. Для специалистов инженерно-технологического направления они проявляются в том, что организациям нужен технический персонал, способный общаться с коллегами, клиентами и руководством. Кроме того, наличие у сотрудника «мягких навыков» помогает ему найти преимущество для себя в борьбе за более высокую зарплату и продвижение по службе. Вместе с тем с точки зрения преподавателей университетов здесь есть сложности. Как отмечал ещё Gilbert и др., пока отсутствует чёткое понимание того, что подразумевается под «мягкими навыками» [9]. Ещё более важной проблемой, на наш взгляд, является определение того, в каком процентном сочетании для определённой профессии необходимы в данный момент «твёрдые навыки» и «мягкие навыки». В российских технических университетах сейчас подавляющее внимание уделяется достижению выпускниками твёрдых навыков. Мировой опыт свидетельствует, что хотя профессиональное образование обещает, что жизненно важен первый найм, те, кто получают специальную подготовку (преимущественно «твёрдые навыки»), как правило, изымаются из состава рабочей силы раньше, чем те, которые получают общее образование (преимущественно «мягкие навыки»). Так, возможно, происходит потому, что они менее адаптированы к реальностям жизни.

В связи с этим следует согласиться с В. Caplan, что сегодня в мире большая часть высшего образования очень неэффективна и имеет лишь незначительное воздействие на улучшение человеческого капитала [10]. Наиболее несомненным проявлением этого в России и в мире служит мнение работодателей, что вузы плохо работают над подготовкой студентов к работе. Так, в США 96 % академических лидеров, таких как президенты колледжей, считают, что их учреждения готовят студентов к успеху на рабочем месте, но только 11 % бизнес-лидеров чувствуют также [11]. Что лежит в основе такой резкой диспропорции мнений? По нашему мнению, это разные цели, которые ставят перед собой руководители вузов и работодатели. Для первых в центре внимания находится организация высшего образования, профилирующие дисциплины и GPA [12], под которым подразумевается средний балл, определяемый как показатель успеваемости студента в колледже или университете. Он рассчитывается как общее количество баллов, полученных за определенный период, деленное на общее количество выданных кредитов. Для работодателей же – это внутренние проблемы вузов, а значение имеют лишь умения и навыки, которыми обладают выпускники. На чём больше всего акцентируют внимание руководители передовых предприятий? Опрос, проведённый в 2017 г., показал, что 50 % работодателей жалуются, что выпускники колледжей, которых они нанимают, не готовы к работе. Их жалоба № 1? Плохие критические рассуждения, навыки [13]. Компания Google чётко указывает, что она при найме новых сотрудников отходит от «традиционных показателей», включающих такие факторы, как GPA, и теперь хочет нанимать сотрудников с такими умениями, как «лидерство, смирение, сотрудничество, адаптивность и любовь к обучению и переучиванию» [14]. Отметим, что все перечисленные цифровым гигантом умения, представляют «мягкие навыки».

Система высшего образования должна преобразовываться в соответствии с меняющимися запросами современного рынка труда. Кто и как должен меняться? Университет, как основной институт системы высшего образования, качественно изменился за последние четверть века как в мире, так и в России. Эти преобразования проявляются как в трансформации места университета в обществе, так и в его целях и формах действий. Фактически в РФ почти исчезла традиционная структура управления вузом как «творческой иерархической организацией», как сообщества преподавателей, выстраивающих свою

организацию, выбирающих администрацию и контролирующих ее деятельность [15. С. 222]. Вместо неё продвигается модель вуза как клиентоориентированной организации, производящей образовательные услуги и нанимающей преподавателей на рынке труда [16. С. 123-124]. По мнению же Богуславского и Неборского современные российские университеты развиваются на основе концепции «нового государственного менеджмента», суть которого состоит в перенесении методов работы частного сектора в отрасли общественного сектора, где государственная организация выступает в качестве производителя государственных услуг [17]. Как результат, происходит бюрократизация управления высшим образованием, выражающаяся в усилении администрирования университетов. «Огосударствление» университетов приводит к абсолютизации роли спускаемых сверху показателей при аккредитации вуза, что, как мы показали на примере западного опыта ранее в этой статье, ведёт к ухудшению готовности выпускников к работе.

Ответ на вопрос как должна меняться система преподавания в университетах зависит от двух составляющих: технологической и мотивационной. Ramaley справедливо отметила, что работоспособные ответы и решения сегодняшних проблем высшего образования требуют новых способов обучения, новых способов совместной работы и новых определений и мер прогресса и успеха» [18]. Новые технологии, определяющие развитие современного производства, требуют соответствия в виде новых образовательных технологий вузов. Необходимо создать временную цепь изменений, технологических воздействий на процесс обучения в вузе. Эти количественные изменения, интенсивно накапливаясь в ближайшие годы, создадут новое качество обучения в университетах. Те, кто не успеет его создать, отстанут в технологической гонке вузов и не смогут готовить полноценных специалистов для современного рынка труда. В качестве возможной перспективы для развития образовательных технологий в российских университетах можно использовать следующую программу [19]. Здесь авторы выделяют три временных периода (краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный), которые образуют своеобразную «пятилетку» преобразований. Для каждого периода выделены задачи, которые он должен решить, тренды, которые он несёт, и воздействие, которое он должен оказать на систему образования. Важным моментом в перестройке вузовских образовательных технологий является также переход к более глубоким подходам к обучению, которые способствуют практическому и личностно-ориентированному опыту, требует от учреждений подготовки инструкторов для новых ролей в качестве наставников. В связи с этим заслуживают внимания подходы, применяемые в университете штата Делавэр и в университете Пенсильвании. В первом проводятся семинары проблемного обучения, которые учат педагогов, ставя их в роли студентов. Преподаватели факультета отражают процесс, который их ученики пройдут, чтобы совместно решать сложные социальные проблемы и впоследствии разрабатывать ресурсы для лучшей интеграции подхода в свои курсы. Программа же сертификации The University of Pennsylvania's Virtual Online Teaching (VOLT) (виртуального онлайн-университета Университета Пенсильвании) обучает инструкторов навыкам критически оценивать использование технологий в их смешанных учебных средах до их реализации. То есть главное в этом опыте для преподавателей не переписывание учебно-методических комплексов, а поиск новых современных методов обучения студентов, оценка эффективности этих новых форм в зависимости от конкретной ситуации.

В прошлом попытки изменить людей, как правило, были сосредоточены на подходах с изолированным воздействием [20], с вмешательствами, предназначенными для изменения определенного навыка, поведения или контекста. В вузах современной России попытки совершенствования идут через изменения компетенций, что как раз и характеризует односторонность подхода, как и у Kania, Kramer, а надо, по нашему мнению, применять то, что называется «системное взаимодействие». При этом должна принципиально измениться роль университетов как источников получения знаний, умений, навыков.

Проанализированные нами изменения происходят в условиях сохранения прежней мотивации студентов к обучению. По этой причине в научной литературе много пишется о расширении технологических возможностей обучения и почти ничего о том, что реально было достигнуто. То есть насколько, благодаря новым технологическим возможностям, улучшились знания, умения, навыки выпускников. Новая мотивация студентов, обучающихся в условиях цифровизации, должна соответствовать духу времени. По нашему мнению, ответ на вопрос о соответствии технологических изменений и мотивационных изменений даст только время.

Экономика высшего образования РФ будет эффективной только тогда, когда экономические выгоды от его получения превысят экономические издержки по мнению работодателей и образовательного сообщества. Во многом это зависит от того, как будет меняться система высшего образования в России. Высшее образование будущего должно быть более гибким, чем существующее сегодня высшее образование. Оно должно быть рассчитано на развитие тех знаний, умений и навыков, которые были получены слушателем в предшествующие годы, и формирование не одностороннего специалиста, а всесторонне развитого работника, способного самостоятельно отвечать на вызовы времени.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лукичёв П.М. Экономика высшего образования России: государственное регулирование или дерегулирование? // Перспективы науки и образования. 2017. №4 (28). С.23-27.
2. Kegan R., Lahey L.L. *Immunity To Change*. Boston: Harvard Business Press. 2009. 340 p.
3. The Superstar Company // *The Economist* Sep 17<sup>th</sup>. 2016.
4. Матвеев В.В. Система высшего образования России как фактор обеспечения современного экономического роста // Вестн. Удм. ун-та. Сер. Экономика и право. 2018. Т. 28, вып. 3. С. 355-365.
5. Dench S. Changing skill needs: What makes people employable? // *Industrial and Commercial Training*. 1997. Vol. 29. P.190-193.
6. US Department of Labor, Secretary's Commission in Achieving Necessary Skills (SCANS) 1991 What Work Requires of Schools: A SCANS Report for America 2000. Washington, DC, Government Printing Office.
7. US Department of Labor 1992 Secretary's Commission in Achieving Necessary Skills (SCANS), Learning a Living: A Blueprint for High Performance. Washington, DC, Government Printing Office.
8. Wikle T.A., Fagin T.D. Hard and soft skills in preparing GIS professionals: Comparing perceptions of employers and educators // *Transactions in GIS*. 2015. Vol. 19. P. 641-652.
9. Gilbert R, Balatti J, Turner P, Whitehouse H. The generic skills debate in research high degrees // *Higher Education Research and Development*. 2004. Vol. 23. P. 375-388.
10. Caplan B. *The case against education: Why the education system is a waste of time and money*. Princeton, NJ: Princeton UP. 2018.40 p.
11. Keierleber M. Business and Academic Leaders Disagree on Quality of College Grads, Surveys Find // *Chronicle of Higher Education*. 2014, February 25.
12. Friedman H.H., Friedman L.W. Does Growing the Number of Academic Departments Improve the Quality of Higher Education? // *Psychosociological Issues in Human Resource Management*. 2018. Vol. 6(1). P. 96-114.
13. Belkin D. Exclusive Test Data: Many Colleges Fail to Improve Critical-thinking Skills // *Wall Street Journal*. 2017. June 5.
14. Friedman T.L. How to Get a Job at Google, Part 2 // *New York Times*, SR1, SR11. 2014. April 20.
15. Эндерс Ю. Кафедральная система в переходный период: назначения, повышения и барьеры на вход в профессию в немецком высшем образовании // *Контракты в академическом мире; сост. и науч. ред. М.М. Юдкевич. М.: ВШЭ, 2011. 392 с.*
16. Курбатова М.В., Каган Е.С., Апарина Н.Ф. Поведение работников вузов в условиях реформирования высшего профессионального образования: проблема выбора // *Социологические исследования*. 2015. №2. С. 122-133.
17. Богуславский М.В., Неборский Е.В. Концепция развития системы Высшего образования в России // Интернет-журнал «Мир науки»/ 2016. Т. 4. № 5. URL: <http://mir-nauki.com/PDF/07PDMN516.pdf>.
18. Ramaley J. A. The changing role of higher education: Learning to deal with wicked problems // *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*. 2014. Vol. 18(3). P. 7-22.
19. Fitzgerald H., Bruns K., Sonka S.T., Furco A., Swanson L. The Centrality of Engagement in Higher Education: Reflections and Future Direction // *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*. 2016. Vol. 20. №. 1. P. 245-254.
20. Kania J., Kramer M. Collective impact // *Stanford Social Innovation Review*. 2011, Winter. P. 36-41.

Поступила в редакцию 10.03.2020

Лукичёв Павел Михайлович, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмент организации ФГБОУ ВПО «Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова» 190005, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Красноармейская, 1  
E-mail: komdep@bstu.spb.su

*P.M. Lukichev*

**ECONOMY OF HIGHER EDUCATION IN RUSSIA: PROSPECTS FOR DEVELOPMENT AND IMPROVEMENT**

DOI: 10.35634/2412-9593-2020-30-2-216-221

The relevance of the topic is due to the difficulties that the Russian higher education system is facing today. Higher education together with the education system as a whole constitutes the most important factor in the development of national production. The progress of higher education must meet the requirements of the modern market. The purpose of the article is to identify areas of improvement of the education system, corresponding to promising trends in the development of the labor market. Changes in the modern labor market are changing the role of higher education in the economy. It should create a solid foundation of knowledge and skills of graduates, which will allow them to adapt to the changing labor market and independently develop their careers. The system of higher education of the future should change qualitatively in comparison with the level existing in Russia. The constantly evolving skills required by employers in the modern labor market necessitate a qualitative improvement of university graduates. Highly qualified specialists in any profession of the future should possess not only “hard” skills, but also “soft” skills. The flexibility of the modern labor market requires the appropriate flexibility of the higher education system. Universities should make greater use of new educational technologies to achieve this goal.

*Keywords:* higher education in Russia, higher education of the future, hard skills, soft skills, educational technologies.

Received 10.03.2020

Lukichev P.M., Doctor of Economics, Professor at Department of “Management of the organization”  
Baltic State Technical University “Voenmech” named after D.F. Ustinov  
Krasnoarmeyskaya st., 1, St. Petersburg, Russia, 190005  
E-mail: komdep@bstu.spb.su