

Ссылка для цитирования:

Чекмарев О.П. Формирование человеческого капитала: институциональная ловушка высшего образования // Известия Международной академии аграрного образования. 2022. № 63. С. 146-150.

Данная электронная версия материала скачана Вами с сайта: <http://motivtrud.ru> и предназначена только для индивидуального ознакомления, после чего файл должен быть удален. При заимствовании материалов ссылка на автора, первоисточник и сайт обязательны (при размещении ссылок в сети интернет они должны быть оформлены в виде гиперссылок).

ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ЛОВУШКА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Введение. Высшее образование является важнейшим элементом формирования человеческого капитала государства. Доминирующая цель высшего образования как вида профессионального образования достаточно точно отражена в Законе об образовании и включает в себя компоненты обучения и воспитания граждан в направлении приобретения обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности. Таким образом с позиций общественных интересов эффективность высшего образования может оцениваться по уровню усвоения студентами соответствующих компетенций для ведения профессиональной деятельности соотнесенных с затратами на их образование.

Перемещая анализ эффективности на уровень субъекта образовательной деятельности (вуза) можно говорить о том, что современные условия функционирования значительной части образовательных учреждений и экономики в целом приводят к формированию так называемой институциональной ловушки. Под ней понимается устойчивое воспроизводство в хозяйственной деятельности неэффективных норм и правил [1]. Целью данной статьи является оценка условий и механизма формирования институциональной ловушки высшего образования, связанной с широким распространением и институциональным закреплением стимулов к удержанию студенческого контингента, которое эволюционно приводит к снижению качества высшего образования. Кроме того в статье будет рассмотрен один из механизмов возможного выхода из данной институциональной ловушки на уровне отдельных образовательных организаций в рамках имеющегося правового поля.

Объект и методика. Анализ подходов к оценке качества образования, применяемых профессиональными образовательными сообществами являются крайне неоднозначными по причинам корпоративных интересов инициаторов подобных исследований. Даже с точки зрения менеджмента контроль и оценка результатов труда не может в полном объеме передаваться на уровень исполнителей. Что касается международных сопоставлений, то более менее сопоставимые исследования имеются только в отношении общего образования, что не позволяет судить о качестве подготовки студентов. Исходя из этого оценку качества выпускников необходимо проводить с позиций тех лиц, ради которых ведется их подготовка, т.е. в первую очередь работодателей. Крупных систематических исследований в данной области в России практически не проводится. Однако центры изучения общественного мнения иногда проводят опросы в области удовлетворенности работодателей качеством рабочей силы. Так ВЦИОМ в 2020 году оценил мнения работодателей об основных проблемах, с которыми они сталкиваются при заполнении вакансий [2]. Первые две строчки (по 20% от всех ответов) заняли либо отсутствие необходимых претендентов, либо отсутствие у них необходимой квалификации. Еще 13% респондентов указали непосредственно на недостаток выпускников с необходимой квалификацией. В 2019 году опрос работодателей показал, что система образования и уровень подготовки кадров по мнению 58% респондентов оказывает негативное влияние на возможности ведения бизнеса (в т.ч. 22% - однозначно негативное) [3]. Однозначно положительно отзывались о влиянии уровня подготовки кадров на бизнес лишь 6% представителей российского бизнеса. Рассматривая процесс в динамике можно отметить что уже к началу 2008 года, на пике экономического развития России начала 2000-х годов 52% предпринимателей отмечали проблему недостатка квалифицированных кадров как одну из наиболее острых, мешающих развитию бизнеса [4]. По имеющимся данным сложно судить о

ясных тенденциях в изменении качества образования, но они свидетельствуют о том, что квалификация студентов является важнейшим фактором, оказывающим влияние на возможности развития экономики страны как в кризисные, так и в «тучные» периоды ее развития на протяжении последних 15 лет.

Почему же по крайней мере устойчиво сохраняется тенденция недостаточного уровня подготовки выпускников вузов? Такое положение может свидетельствовать об отсутствии сильных стимулов у значительной части образовательных организаций к повышению качества образовательных услуг. Во многом стимулы определяются наличием соответствующих систем контроля качества образования. В целом субъектами контроля могут выступать либо государство, либо работодатели и общественные объединения [5]. При государственном контроле органы управления задают рамки и оценивают процесс и (или) результаты образования. При оценке работодателями вуз обладает большей самостоятельностью, но зависим от спроса на выпускников (Американская система [6]). К сожалению оценка работодателями в России маловероятна по причине их низкой заинтересованности в процессе подготовки. В связи с низким горизонтом планирования подавляющего большинства российских организаций [3] они нуждаются в кадрах здесь и сейчас и не готовы разрабатывать долгосрочные институциональные механизмы взаимодействия с вузами. Общественная оценка в России ограничена практически полным отсутствием независимых общественных организаций к которым есть высокий уровень доверия со стороны общества и рекомендательной нормой их привлечения в рамках правового регулирования образовательной деятельности. Таким образом в России единственным реальным контролером качества остается государство в лице специального органа при Правительстве РФ – Рособнадзора. Однако качество оценки компетенций выпускников в рамках прямого государственного администрирования достаточно затруднено. Например, даже здравая идея по проверке выпускных квалификационных работ на плагиат как первичный этап оценки остается весьма слабой в реализации. Достаточно зайти на просторы Интернет, чтобы убедиться в обилии способов обхода автоматизированных систем контроля наличия плагиата. То же можно сказать о широко распространенном формальном подходе подключения работодателей к итоговой аттестации или проведению практик студентов.

Результаты исследований. В условиях отсутствия действенных механизмов прямого административного контроля остается рассчитывать на два фактора обеспечения качества. Это либо необходимость поддержания высокого имиджа учебного заведения, либо на высокие внутренние стимулы повышения качества образования у менеджмента вузов. Однако эволюционно сформированный имидж вуза удел лишь малой когорты ведущих учебных заведений страны федерального и иногда регионального уровня. Большая часть учебных заведений им не обладает и с точки зрения абитуриентов эти вузы воспринимаются как равно привлекательные для поступления при прочих равных условиях. Перед менеджментом этих вузов возникает необходимость действия в конкурентной среде, бороться за контингент студентов для удержания и повышения своего статуса.

Вот для этих учебных заведений и возникают условия для формирования рассматриваемой в статье институциональной ловушки, которая заключается в переключении управляющих вузом структур с цели повышения качества образования на увеличение контингента студентов и его удержание. Внешними факторами формирования этой ловушки помимо перечисленных выше неэффективности выходного контроля и отсутствия имиджа вуза в широких кругах потребителей образовательных услуг являются демографическая ситуация в стране и правовое регулирование в части финансирования и определения контрольных цифр приема в вузы [7, 8].

Основным правовым стимулом для удержания студенческого контингента является система подушевого финансирования образовательных учреждений. Чем больше студентов вуза учится на бюджетных местах, тем выше уровень финансирования вуза. А финансирование обеспечивает сохранение преподавательского потенциала и устойчивость вуза в долгосрочной перспективе. Наличие в правовых актах связи уровней финансирования

по бюджетным и внебюджетным местам, а также факта, что внебюджетный прием в вузы составляет около половины от всех поступающих в вуз студентов делает студенческий контингент основой процветания учебного заведения.

Поддерживает эти стимулы и демографическая ситуация связанная с относительно низким количеством абитуриентов в сравнении с более ранними периодами времени [9], что приводит к усилению конкуренции за обучающихся.

В условиях отсутствия четкого контроля за качеством итоговой подготовки выпускника, когда требования к его оценки находятся главным образом в руках самого образовательного заведения, стимулы менеджмента вуза начинают склоняться к удержанию контингента. Нельзя сказать, что в рамках нормативной базы отсутствуют защитные механизмы от этого. Так например в Порядке проведения конкурса по распределению контрольных цифр приема (КЦП) ... [8] несмотря на наличие критерия «Среднегодовой процент сохранности контингента обучающихся», данный критерий является только одним из 15 критериев, учитываемых при определении КЦП. Вес данного критерия в совокупной оценке составляет только 5 баллов (средний уровень по всем критериям). Наиболее важными критериями являются: «Средний балл единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) студентов» с весом 23 балла, «Процент трудоустройства выпускников» (13 баллов), «Среднее соотношение дохода выпускников образовательной организации и прожиточного минимума» (12 баллов). Однако последние два показателя трудно верифицируемы, а следовательно значения их достаточно однородны для большинства вузов по сходным направлениям подготовки. Прием студентов с высоким баллом ЕГЭ – сложный путь повышения КЦП так как требует значительных усилий в повышении конкурентоспособности вуза. Поэтому сохранность контингента, обеспечение которой возможно при модификации внутренних норм ведения учебного процесса и итоговой аттестации выпускников, является наиболее выигрышной стратегией поведения руководства в краткосрочном периоде. Схема зарождения и поддержания институциональной ловушки изображена на рис. 1.



Так как воздействие на внутренние правила организации и контроля образовательного процесса являются гораздо менее затратными с позиций управляющих структур вуза, то в

рамках учебного заведения начинают модифицироваться соответствующие внутривузовские институциональные рамки формальных и неформальных норм. Например под предлогом снижения приема и конкуренции проводится сокращение профессорско-преподавательского состава, увеличивается аудиторная нагрузка при одновременном ограничении контрольных мероприятий (снижение количества курсовых и контрольных работ включаемых в индивидуальные планы и пр.). Понижаются критериальные баллы для получения студентами положительной оценки за зачет или экзамен. Эти и другие институциональные меры приводят к формальному росту успеваемости студентов, упрощению требований к обучающимся, что, в свою очередь, приводит к снижению качества образования, но позволяет удержать контингент и поддержать финансовое обеспечение вуза. Однако данный процесс порождает дальнейшее снижение возможностей студентов к получению качественного образования и уменьшению стимулов к обучению. Это опять приводит к снижению успеваемости студентов и вынуждает вуз вновь модифицировать институциональные рамки контроля результатов обучения в сторону его дальнейшего упрощения. Пределом возможностей вуза по удержанию студентов в этом замкнутом круге является лишь соблюдение формальных требований, контролируемых надзорными органами (например отмечавшееся выше требование по прохождению проверки работ студентов на плагиат).

Устойчивость описанного механизма поддерживается нарастающими трансформационными издержками. Например высокими затратами на восстановление кадрового потенциала вуза мотивированного на качественное образование или укрепление имиджа вуза с высоким уровнем компетенций. Так как вузов с низким исходным рейтингом достаточно много, то массовое попадание учебных заведений в данную институциональную ловушку приводит и к формированию эффектов сопряжения [1]. Ведь возрастающая конкуренция вузов, попавших в ловушку, за абитуриентов приводит не только к сохранению, но и усилению внутриорганизационных институтов сохранения контингента. Даже при постепенном снижении внешних ограничений в виде увеличения числа выпускников школ например, этим вузам проще продолжить свою стратегию поведения обосновывая ее необходимостью вернуть утраченные позиции вуза по количеству обучающихся. Дополнительные студенты позволяют окупать дополнительные затраты на расширение деятельности, а повышение требований к качеству приводит к росту издержек образовательного учреждения без прироста доходов.

Есть ли потенциальный выход из описанной институциональной ловушки? Безусловно да. Он может быть реализован на уровне управления системой высшего образования либо на уровне самого учебного заведения. При этом нужно понимать, что в любом случае выход из ловушки потребует достаточно серьезных трансформационных затрат. В данной статье рассматривается один из возможных механизмов решений этой проблемы на уровне образовательной организации. Вопросы изменения системы высшего образования для преодоления описанной институциональной ловушки требует отдельного рассмотрения, выходящего за рамки данной статьи.

Главной предпосылкой выхода из институциональной ловушки на уровне вуза в рамках действующей в России нормативно-правовой базы и условий функционирования образовательных учреждений является сильная мотивация к изменению ситуации на уровне ректората. Причины этого могут состоять как в карьерных амбициях топ менеджмента, так и в необходимости антикризисного управления вузом. В любом случае, без мощного стимула к переменам выход из ловушки крайне маловероятен.

Основой предлагаемого выхода из ловушки является две институциональные возможности: право на целевой прием, подкрепляемый критерием доли студентов-целевиков в студенческом контингенте для определения КЦП, а также возможности, предоставляемые федеральными образовательными стандартами, позволяющими значительную часть учебных программ формировать в вариативной форме. Идея механизма заключается в снижении трансформационных издержек выхода из институциональной ловушки за счет формирования в вузе специализированных групп целевиков, обучаемых в интересах якорных работодателей.

Как отмечалось выше, большинство российских организаций имеют крайне узкий горизонт планирования и вряд ли заинтересованы в долгосрочном сотрудничестве с вузами [10]. Однако крупные компании и особенно пригосударственные корпоративные структуры как правило имеют достаточно продолжительные горизонты планирования в связи с либо прямыми указаниями государства как собственника, либо по причине более стабильного положения на рынке благодаря тесному взаимодействию с госорганами. Отраслевой [11] и общероссийский дефицит кадров сказывается на данных компаниях весьма серьезно, что вынуждает их искать способы обеспечения кадрового потенциала в достаточно длительной перспективе. Именно эти компании могут быть интересны с точки зрения заказчика на целевой прием в вуз. Под них формируются модификация программы подготовки по одной или несколькими направлениям и формируются специализированные группы студентов. Студентам гарантируется трудоустройство в компании и бесплатное обучение, но только при условии успешного обучения. Якорная компания получает возможность подготовить специалистов с необходимым набором компетенций за счет формирования специальных образовательных программ в рамках действующих стандартов, жесткого контроля качества образовательного процесса и гарантировать формирование кадрового резерва. Вуз получает возможность разрабатывать и обкатывать практико-ориентированные программы и методы обучения, подобрать и сформировать необходимые компетенции преподавателей, но главное – повысить имидж вуза как места получения качественного образования с высокой перспективой трудоустройства. При системной организации этой работы и хорошем медиа освещении успехов якорных проектов постепенно можно переносить их опыт на других аналогичные проекты, но что важнее – на стандартный учебный процесс, постепенно повышая качество образования.

Выводы. Безусловно, в статье приведен лишь общий механизм формирования институциональной ловушки и концепт механизма, который нуждается в глубокой проработке и создании взаимосвязей с другими элементами деятельности образовательной организации и нормативно-правовой базы. Но реализация этого механизма позволяет значительно снизить трансформационные издержки выхода вуза из описанной институциональной ловушки высшего образования и рассчитывать на постепенное повышение качества человеческого капитала выпускников в рамках, выбравших данный путь учебных заведений.

Список использованных источников

1. Полтерович В.М. Институциональные ловушки и экономические реформы// Экономика и математические методы (ЭММ), vol. 35(2), М.: Российская экономическая школа, 1998.
2. Работодатели определили требования к кандидатам: топ-5 востребованных компетенций на российском рынке труда. ВЦИОМ. Официальный сайт. 11.03.2020 URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabotodateli-opredelili-trebovaniya-k-kandidatam-top-5-vostrebovannykh-kompetenczij-na-rossijskom-rynke-truda>
3. Бизнес в России: взгляд изнутри. ВЦИОМ. Официальный сайт. 11.07.2019 URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/biznes-v-rossii-vzglyad-iznutri>
4. Легко ли быть бизнесменом? ВЦИОМ. Официальный сайт. 25.01.2008 URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/legko-li-byt-biznesmenom>
5. Лукичев П.М. Экономика высшего образования России: государственное регулирование или дерегулирование? // Перспективы науки и образования. 2017. № 4 (28). С. 23-27
6. Варламова А.И. Организация оценки качества образования в США: исторический аспект // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2016, №1 (28). С. 37-42
7. Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 26 марта 2021 г. N 209 "Об утверждении Общих требований к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере высшего образования и дополнительного профессионального образования для лиц, имеющих или получающих

- высшее образование, молодежной политики, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) государственным (муниципальным) учреждением". Официальный интернет портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202105280037>
8. Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 1 ноября 2021 г. N 996 "Об утверждении Порядка проведения конкурса по распределению контрольных цифр приема по специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупненным группам специальностей и направлений подготовки для обучения по образовательным программам высшего образования, а также по группам научных специальностей и (или) научным специальностям для обучения по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета" (с изменениями и дополнениями). Официальный интернет портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202111250038?rangeSize=1>
 9. Образование в цифрах: 2020 : краткий статистический сборник / Л. М. Гохберг, О. К. Озерова, Е. В. Саутина, Н. Б. Шугаль; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2020. – 120 с.
 10. Чекмарев О.П. Мотивация предпринимательства в России: тенденции государственного регулирования от кризиса 2008 г. до настоящего времени // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2013. Т. 6. № 3. С. 7-21.
 11. Суховольская Н.Б., Исаенко А.Н., Дубравина Д.А. Социально-экономические аспекты оценки потенциала трудовых ресурсов аграрных предприятий // В сборнике: Перспективы развития отрасли и предприятий АПК: отечественный и международный опыт. Сборник материалов Международной научно-практической конференции. 2020. С. 476-478.