ТРАНСФОРМАЦИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

П.И. Ананченкова^{1,2}, В.В. Блудов³, М.Г. Спасенникова¹, В.В. Тюньков⁴

¹ *Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья им. Н.А. Семашко, г. Москва, Российская Федерация*

² *Академия труда и социальных отношений, г. Москва, Российская Федерация*

³ *Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация*

⁴ *Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, Российская Федерация*

Информация о статье

Дата поступления

9 сентября 2019 г.

Дата принятия к печати

10 декабря 2019 г.

Дата онлайн-размещения

20 декабря 2019 г.

Ключевые слова

Экономика; кадровое обеспечение; профессиональные компетенции; высшее образование; конкурентоспособность образовательных организаций

Аннотация

Развитие человеческого капитала сегодня, в XXI в., выступает важнейшим фактором трансформации экономики и общества. С помощью инвестиций в развитие человеческого потенциала Россия увеличивает темпы экономического роста, создавая необходимую основу для укрепления своих позиций в условиях глобальной конкуренции. Качество человеческого капитала закладывается системой высшего профессионального образования, которая определяет потенциал и успех изменения общественного устройства в технологическом и экономическом плане. Авторами рассмотрены актуальные моменты трансформации кадрового обеспечения российской системы высшего профессионального образования на современном этапе формирования инновационной экономической стратегии развития России. Повышение качества российского высшего образования остается в настоящее время актуальным, представляя собой стратегическую задачу, решение которой позволит обеспечить стабильность экономики нашей страны. В статье приведены результаты исследования отношения россиян к российскому и зарубежному высшему образованию, дана оценка современного состояния кадрового обеспечения российской высшей школы. На основе данных результатов выявлены основные недостатки кадрового обеспечения российской системы высшего профессионального образования и предложены направления повышения кадрового потенциала российских образовательных организаций системы высшего профессионального образования. Сделан вывод о том, что процесс трансформации кадрового обеспечения системы высшего профессионального образования в российских образовательных организациях диктует комплекс требований к профессиональной роли преподавателя, выдвигая на передний план наличие функций по организации как учебной, так и проектной и исследовательской деятельности, формированию образовательных практик. Современный преподаватель должен выступать и консультантом, и исследователем, и руководителем проектов, должен быть «навигатором» в образовательной и цифровой среде.

TRANSFORMATION OF PERSONNEL PROVISION FOR RUSSIAN SYSTEM OF HIGHER EDUCATION

Polina I. Ananchenkova^{1,2}, Vasily V. Bludov³, Marina G. Spasennikova¹, Vladislav V. Tyunkov⁴

¹ *N.A. Semashko National Research Institute for Public Health, Moscow, the Russian Federation*

² *Academy of Labor and Social Relations, Moscow, the Russian Federation*

³ *Baikal State University, Irkutsk, the Russian Federation*

⁴ *Irkutsk State Transport University, Irkutsk, the Russian Federation*

Article info

Received

September 9, 2019

Abstract

Development of human capital nowadays in the XXI century stands out as the most important factor of transforming economy and society.

Accepted
December 10, 2019

Available online
December 20, 2019

Keywords

Economy; personnel provision;
professional competences; higher
education; competitiveness
of educational organizations

With help of investments into development of human potential, Russia increases the rates of economic growth, creating the necessary foundation for strengthening its positions in terms of global completion. The quality of human capital is built by the system higher professional education which determines the potential and success in changing the social structure in technological and economic aspects. The authors examine the topical moments of transforming the personnel provision for the Russian system of higher professional education at the current stage of forming the innovative economic strategy of Russia's development. Improving the quality of the Russian higher education is at present topical, presenting a strategic task, the solution of which will allow to provide economic stability of our country. The article brings forth the results of investigating the attitude of the Russian people to the Russian and foreign higher education, gives an assessment of the current state of the personnel provision for the Russian higher school. On the basis of these results, the article identifies main drawbacks of the personnel provision for the Russian system of higher professional education and offers directions of increasing the personnel potential of the Russian educational organizations of the higher professional education system. It draws a conclusion that the process of transforming the personnel provision for the higher professional education system in the Russian educational organizations dictates a complex of requirements to the professional role of the faculty members, bringing to the forefront the availability of functions in organizing both the academic and the project and research activities, to formation of educational practices. The present-day faculty member must serve as a consultant, a researcher, a manager of projects, must be «a navigator» in the educational and digital environment.

Развитие человеческого капитала сегодня, в XXI в., выступает важнейшим фактором трансформации экономики и общества. С помощью инвестиций в развитие человеческого потенциала Россия увеличивает темпы экономического роста, создавая необходимую основу для укрепления своих позиций в условиях глобальной конкуренции [1]. По нашему мнению, качество человеческого капитала закладывается системой высшего профессионального образования, которая определяет потенциал и успех изменения общественного устройства в технологическом и экономическом плане.

В условиях трансформации кадрового обеспечения российской системы высшего профессионального образования задачами подготовки кадров, которые бы обладали необходимым набором компетенций, являются следующие:

- осуществление цифровой трансформации процесса обучения с применением виртуальных, индивидуальных и групповых инструментов;
- формирование функционально-профессиональной среды образовательной организации;
- установление социально-психологической атмосферы вдохновляющей мотивации;
- создание и поддержка информационно-образовательных порталов;

– регулирование процессов организационного и экономического объединения;

– выделение приоритетных направлений обучения, исследования и повышения квалификации;

– сетевое взаимодействие и создание проектных и тематических объединений (между образовательными организациями, а также между образовательными организациями и внешними компаниями);

– вовлечение в процесс обучения консультирующих и исследующих преподавателей;

– использование в процессе обучения активных форм подготовки, среди которых методы проектного обучения, тренажеры, симуляторы, тематические игры.

Цель государственной политики и стратегии в области образования заключается в нахождении способов реализации доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина.

В настоящее время в Российской Федерации, по статистическим данным, реализуют программы высшего образования 818 образовательных организаций (табл. 1) [2].

Как свидетельствуют данные табл. 1, период 2005–2011 гг. характеризуется ростом числа образовательных организаций, реализующих программы высшего образования, в

Таблица 1

Динамика числа образовательных организаций, реализующих программы высшего образования, в 2000–2017 гг.

Учебный год	Всего	В том числе	
		государственные и муниципальные образовательные организации	коммерческие образовательные организации
2000/01	965	607	358
2005/06	1 068	655	413
2010/11	1 115	653	462
2012/13	1 046	609	437
2013/14	969	578	391
2014/15	950	548	402
2015/16	896	530	366
2016/17	818	502	316

то время как с 2005 г. и по настоящее время наблюдается снижение их количества. Также сокращается и численность студентов, которые проходят обучение по программам высшего образования (табл. 2) [2].

По данным Росстата, в 2017 г. число студентов в сфере высшего образования составляло почти 4 400 тыс. чел. В ситуации неуклонного снижения количества образовательных организаций в данной сфере и числа обучающихся по программам высшего профессионального образования следует подчеркнуть возрастающую необходимость в кадровом обеспечении сферы высшего образования преподавателями высшей школы. Превышение востребованности профессорско-преподавательских кадров над предложением на рынке труда обусловлено необходимостью привлечения специалистов с практическими навыками из других отраслей экономики, которые очень часто не имеют опыта педагогической работы. В последнее

время получило широкое развитие внутреннее (в рамках одной образовательной организации) и внешнее (привлечение из других образовательных организаций) совместительство преподавателей.

Следует отметить также, что в последние годы заметно возросло число специалистов с опытом практической работы по той или иной профессии, желающих попасть в российские образовательные организации и контактировать со студентами. Вопрос, вносят ли преподаватели-практики серьезные нововведения в процесс обучения в рамках системы высшего профессионального образования, спорный. Некоторые из них приходят в сферу образования не для того, чтобы научить будущих специалистов практическим навыкам, а для того, чтобы отобрать талантливых студентов для своей организации. Многие преподаватели-практики оказываются в стенах образовательных организаций часто даже не по своей инициативе, а попадают туда в

Таблица 2

Изменение численности студентов в сфере высшего образования в 2000–2017 гг., тыс. чел.

Учебный год	Всего	В том числе	
		государственные и муниципальные образовательные организации	коммерческие образовательные организации
2000/01	4 741,4	4 270,8	470,6
2005/06	7 064,6	5 985,3	1 079,3
2010/11	7 049,8	5 848,7	1 201,1
2012/13	6 075,4	5 145,3	930,1
2013/14	5 946,7	4 762,0	884,7
2014/15	5 209,0	4 405,5	803,5
2015/16	4 766,5	4 061,4	705,1
2016/17	4 399,5	3 873,8	525,7

качестве агентов отделов управления персоналом компаний. Такой вариант привлечения специалистов с опытом практической работы набирает популярность, ведь благодаря подобному компромиссу работодатель получает возможность закрыть вакансии, а образовательная организация — сотрудничество с крупной компанией.

Росстатом на основании анализа изменения статистических показателей численности преподавателей в Российской Федерации за период 2010–2014 гг. осуществлен прогноз численности педагогического и профессорско-преподавательского состава (ППС) до 2030 г. (рис. 1) [3].

Динамика численности преподавателей в образовательных организациях высшего образования показывает, что количество профессорско-преподавательского персонала в образовательных организациях сферы высшего образования до текущего момента имеет тенденцию к снижению, однако эксперты предполагают, что начиная уже с 2019/20 учебного года количество преподавателей будет расти. Снижение числа ППС до 8,05 на 100 студентов в настоящее время вызывает повышенные опасения относительно будущего российской высшей школы.

В настоящее время, по статистическим данным, доля работников системы образо-

вания в Российской Федерации составляет всего 7 % от численности специалистов, занятых в экономике по видам экономической деятельности, в том числе в высшем профессиональном образовании их насчитывается 684 тыс. чел. (рис. 2) [2].

Таким образом, активные темпы развития и реформирования системы российского высшего профессионального образования наряду с недостаточным финансированием этой сферы привели к изменению количественного и качественного состава профессорско-преподавательских ресурсов, утрате традиций преемственности поколений.

В такой ситуации реформирование содержания высшего профессионального образования, введение новых образовательных методик и технологий, повышение качества подготовки специалистов высшего звена невозможно реализовать без трансформации и обновления ППС в образовательных организациях сферы высшего образования.

Сферой образования осуществляется удовлетворение потребности людей в знаниях. Образование, представляя собой духовную и социальную ценность как с точки зрения отдельного человека, так и для всего общества в целом, требует наличия квалифицированных преподавателей. Можно с уверенностью говорить, что квалифицирован-

Рис. 1. Динамика численности ППС в образовательных организациях сферы высшего образования и ее прогноз до 2030 г.

Рис. 2. Численность занятых в экономике, в сфере образования и в системе высшего профессионального образования в 2000–2016 гг.

ные рабочие кадры находят применение своему интересу трудиться и приносить пользу обществу в различных сферах деятельности, таким способом участвуя в создании национального дохода. Именно поэтому наряду с достижением основной цели высшего профессионального образования одновременно достигается обеспечение экономического и социального эффекта.

В соответствии с положениями Стандартов и рекомендаций для гарантии качества высшего образования в европейском пространстве образовательные организации, особенно в системе высшего профессионального образования, должны показывать высокое качество своей деятельности и гарантировать наличие требующейся компетентности у состава преподавателей. Важным моментом является обладание преподавателями системы высшего образования полноценными знаниями, необходимыми умениями и опытом, позволяющими эффективно передавать знания обучающимся, а также наладить обратную связь с ними и объективно оценить качество преподавания [4].

Условия, необходимые для повышения качественного состава научных и научно-педагогических кадров, формирования эффективной системы мотивации кадров, занятых научным трудом, определены федеральной целевой программой «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2014–2020 гг.¹ При реализации программы поставлена цель, заключающаяся в развитии научной и научно-образовательной сферы и в создании условий, способствующих эффективному воспроизводству высокопрофессиональных кадров для этой сферы и повышению их конкурентоспособности на мировом уровне.

На современном этапе общенациональные интересы России направлены на решение вопросов, связанных с выходом из экономического кризиса и поиском возможностей роста российской экономики, и зависят от качественных трансформаций во всех сферах общественных отношений, основу которых составляют люди, обладающие устойчивой

¹ Федеральные целевые программы. URL: <https://fcp.economy.gov.ru/cgi-bin/cis/fcp.cgi/Fcp/ViewFcp/View/2014/415>.

ценностной ориентацией, способностями к саморазвитию и самообразованию. Это подтверждается опытом развития России и тенденциями мирового уровня.

Более высоким качеством развития и жизни определяется необходимость для человека быть готовым соответствовать достигнутым высотам и одновременно пытаться опережать их². Поэтому высшее профессиональное образование находится в стратегической области, направленной на обеспечение национальной безопасности. О конкурентоспособности страны сегодня начинают судить по уровню образовательной подготовки молодого поколения, объединяя усилия специалистов для разработки методов, технологий и инструментов, позволяющих проводить сравнительные исследования качества высшего профессионального образования [5, с. 54; 6; 7].

Одно из ключевых направлений совершенствования кадрового потенциала системы высшего профессионального образования в Российской Федерации состоит в повышении качества возрастной и квалификационной структуры ППС. Многолетним практическим опытом мировой науки доказано, что наиболее продуктивный возраст для науки — 27–40 лет. Именно в этом возрасте большин-

ство ученых получают наиболее значительные результаты.

Тем не менее, на наш взгляд, к преподавателям в образовательных организациях высшего образования этот вывод относится не в полной мере. Исходя из практического опыта, можно заключить, что для подготовки кадров высшей квалификации требуется около 20 лет, для подготовки других специалистов — зачастую не меньше. Следовательно, для определения наиболее продуктивного возраста преподавателей высшей школы необходимо руководствоваться другим подходом.

В образовательных организациях высшего образования в России в структуре численности профессорско-преподавательского персонала большая доля (18,3 %) — люди в возрасте 65 лет и старше (рис. 3) [2], а средний возраст преподавателей составляет около 60 лет.

Сложившаяся ситуация объясняется тем, что в период реформирования системы образования в РФ и в кризисные годы недостаточная социальная и финансовая оценка труда преподавателей, работающих в сфере высшего профессионального образования, и ухудшение жизненных условий многих преподавателей высшей школы вынудили имеющих наиболее востребованную квалификацию найти работу в других сферах профессиональной деятельности, используя свои знания в области функционирования

Рис. 3. Изменение структуры численности ППС в образовательных организациях сферы высшего образования в 2010–2017 гг., %

политических или властных институтов, либо эмигрировать. В таких условиях стало заметно проследиться не только повышение среднего возраста кадров ППС, но и снижение числа преподавателей среднего возраста, среди качеств которых отмечаются деловая активность и высокий профессионализм.

В числе причин нежелания молодых людей идти работать в систему высшего профессионального образования можно выделить процесс ее постоянного реформирования, который вызывает нестабильность положения преподавателей и отсутствие у них уверенности в своем будущем.

В связи с этим, как нам кажется, в настоящее время в процессе трансформации кадрового обеспечения высшего профессионального образования особое внимание необходимо уделить оптимизации возрастной структуры преподавателей высшей школы.

Процесс трансформации кадрового обеспечения системы высшего профессионального образования в российских образовательных организациях диктует комплекс требований к профессиональной роли преподавателя, выдвигая на передний план наличие функций по организации как учебной, так и проектной и исследовательской деятельности, формированию образовательных практик. Современный преподаватель должен вы-

ступать и консультантом, и исследователем, и руководителем проектов, быть «навигатором» в образовательной и цифровой среде.

Вместе с тем можно отметить, что наряду с существенным укреплением кадрового потенциала системы высшего профессионального образования для значительной части профессорско-преподавательского персонала характерно отсутствие инициативы и стремления к обновлению своих профессиональных компетенций. Как нам кажется, такая ситуация связана с формальностью существующих программ повышения квалификации, недофинансированием этого направления и со слабым практическим вектором подготовки молодых преподавателей. Эффективность любого проекта, и в сфере образования в том числе, зависит от правильной мотивации и необходимой компетенции тех, кто участвует в процессе обучения или организации образовательной деятельности (включая самообразование). Поэтому для результативности каждого направления развития системы высшего профессионального образования необходима массовая переподготовка ее кадрового состава для освоения новых компетенций, специальная поддержка преподавателей, а также образовательных организаций в рамках сетевого взаимодействия, разработки инновационных проектов и инициатив.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ананченкова П.И. Корпоративное обучение как инструмент управления человеческими ресурсами / П.И. Ананченкова, В.И. Бураков, М.Г. Спасенникова. — DOI: 10.17150/2411-6262.2019.10(3).9 // *Baikal Research Journal*. — 2019. — Т. 10, № 3. — URL: <http://brj-bguen.ru/reader/article.aspx?id=23267>.
2. Индикаторы образования: 2018 : стат. сб. / Н.В. Бондаренко, Л.М. Гохберг, Н.В. Ковалева [и др.]. — Москва : Высш. шк. экономики, 2018. — 400 с.
3. Численность обучающихся, педагогического и профессорско-преподавательского персонала, число образовательных организаций Российской Федерации (прогноз до 2020 года и оценка тенденций до 2030 года) / Ф.Э. Шереги, А.Л. Арефьев, Г.А. Ключарев, И.О. Тюрина. — Москва : Ин-т социологии РАН, 2015. — 270 с.
4. Стандарты и рекомендации для гарантии качества высшего образования в европейском пространстве / сост. К. Тун. — Йошкар-Ола : Аккредитация в образовании, 2008. — 58 с.
5. Соловцова М.С. Совершенствование системы стимулирования труда работников сферы высшего образования / М.С. Соловцова, П.И. Ананченкова, С.А. Шапиро. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. — 138 с.
6. Петрова О.Н. Непрерывное профессиональное образование как элемент национальной образовательной системы / О.Н. Петрова, П.И. Ананченкова // *Этносоциум и межнациональная культура*. — 2016. — № 1 (91). — С. 18–21.
7. Кузьмина Н.Н. Четвертая промышленная революция: глобальные вызовы и перспективы цифровизации. Ч. 1. Цифровизация как основа четвертой промышленной революции / Н.Н. Кузьмина, П.И. Ананченкова // *Труд и социальные отношения*. — 2018. — № 2. — С. 5–14.

REFERENCES

1. Ananchenkova P.I., Burakov V.I., Spasennikova M.G. Corporate Training as a Tool of Human Resource Management. *Baikal Research Journal*, 2019, vol. 10, no. 3. DOI: 10.17150/2411-6262.2019.10(3).9. (In Russian).
2. Bondarenko N.V., Gokhberg L.M., Kovaleva N.V. [et al.]. *Indikatoriy obrazovaniya: 2018* [Indicators of Education: 2018]. Moscow, Higher School of Economics Publ., 2018. 400 p.
3. Sheregi F.E., Arefiev A.L., Klyucharev G.A., Tyurina I.O. *Chislennost' obuchayushchikhsya, pedagogicheskogo i professorsko-prepodavatel'skogo personala, chislo obrazovatel'nykh organizatsii Rossiiskoi Federatsii (prognoz do 2020 goda i otsenka tendentsii do 2030 goda)* [Number of students, pedagogical and academic staff personnel, number of educational organizations of the Russian Federation (forecast till 2020 and assessment of trends till 2030)]. Moscow, Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences Publ., 2015. 270 p.

4. Tun K. (ed.). *Standarty i rekomendatsii dlya garantii kachestva vysshego obrazovaniya v evropeiskom prostanstve* [Standards and Recommendations for Guaranteeing the Quality of Higher Education in the European Space]. Yoshkar-Ola, Akkreditatsiya v Obrazovanii Publ., 2008. 58 p.

5. Solovtsova M.S., Ananchenkova P.I., Shapiro S.A. *Sovershenstvovanie sistemy stimulirovaniya truda rabotnikov sfery vysshego obrazovaniya* [Mastering the system of stimulating labor of workers of higher education sphere]. Moscow, Berlin, Direkt-Media Publ., 2017. 138 p.

6. Petrova O.N., Ananchenkova P.I. Continuous professional education as an element of national educational system. *Etnosotsium i mezhnatsional'naya kul'tura = Etnosocium (Multinational Society)*, 2016, no. 1 (91), pp. 18–21. (In Russian).

7. Kuzmina N.N., Ananchenkova P.I. The Fourth Industrial Revolution: Global Challenges and Perspectives of Digitalization. Part 1. Digitalization as the Basis of the Fourth Industrial Revolution. *Trud i sotsial'nye otnosheniya = Labour and Social Relations*, 2018, no. 2, pp. 5–14. (In Russian).

Информация об авторах

Ананченкова Полина Игоревна — кандидат социологических наук, кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья им. Н.А. Семашко, профессор, кафедра непроизводственной сферы и социальных технологий, Академия труда и социальных отношений, г. Москва, Российская Федерация, e-mail: ananchenkova@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3683-5168>.

Блудов Василий Васильевич — доктор физико-математических наук, профессор, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: Vasily-Bludov@yandex.ru.

Спасенникова Марина Геннадьевна — кандидат медицинских наук, доцент, ведущий научный сотрудник, Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья им. Н.А. Семашко, г. Москва, Российская Федерация, e-mail: mspasennikova@gmail.com.

Тюньков Владислав Владимирович — доктор технических наук, профессор, кафедра вагонов и вагонного хозяйства, Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: tunkov@bk.ru.

Для цитирования

Трансформация кадрового обеспечения российской системы высшего образования / П.И. Ананченкова, В.В. Блудов, М.Г. Спасенникова, В.В. Тюньков. — DOI: 10.17150/2500-2759.2019.29(4).617-624 // Известия Байкальского государственного университета. — 2019. — Т. 29, № 4. — С. 617–624.

Authors

Polina I. Ananchenkova — Ph.D. in Sociology, Ph.D. in Economics, Associate Professor, Leading Researcher, N.A. Semashko National Research Institute for Public Health, Professor, Department of Non-Productive Spheres and Social Technologies, Academy of Labor and Social Relations, Moscow, the Russian Federation, e-mail: ananchenkova@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3683-5168>.

Vasily V. Bludov — D.Sc. in Physics and Mathematics, Professor, Baikal State University, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: Vasily-Bludov@yandex.ru.

Marina G. Spasennikova — Ph.D. in Medicine, Associate Professor, Leading Researcher, N.A. Semashko National Research Institute for Public Health, Moscow, the Russian Federation, e-mail: mspasennikova@gmail.com.

Vladislav V. Tyunkov — D.Sc. in Engineering, Professor, Department of Railroad Cars and Rolling Stock, Irkutsk State Transport University, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: tunkov@bk.ru.

For Citation

Ananchenkova P.I., Bludov V.V., Spasennikova M.G., Tyunkov V.V. Transformation of Personnel Provision for Russian System of Higher Education. *Izvestiya Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2019, vol. 29, no. 4, pp. 617–624. DOI: 10.17150/2500-2759.2019.29(4).617-624. (In Russian).