

Экономика образования

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Евгений РОМАНОВ

Евгений Валентинович Романов —
доктор педагогических наук,
профессор кафедры менеджмента,
Магнитогорский государственный технический
университет им. Г. И. Носова
(455000, РФ, г. Магнитогорск, пр. Ленина, 24).
E-mail: evgenij.romanov.1966@mail.ru

Аннотация

Условной точкой начала очередного цикла Кондратьева (шестого технологического уклада) является 2018 год. От того, сможет ли Россия обеспечить потенциал роста, который закладывается в первые 15–20 лет новой волны, зависит возможность стать одной из стран — лидеров нового уклада. Это предполагает разрешение противоречия между необходимостью формирования поколения молодых ученых, способных обеспечить прорывные научные и технологические результаты, и отсутствием в России целостной системы устойчивого воспроизводства, сохранения и привлечения кадров для научно-технологического развития страны. Создание такой системы обеспечивает сфера высшего образования, финансирование которой должно быть адекватно уровню поставленных задач. По мнению автора, нормативно-подушное финансирование не способствует созданию одинаковых стартовых условий вузам для сохранения и приумножения кадрового потенциала, преимущество от применения этой системы приобретают ведущие вузы. Реализация приоритетов развития высшего образования, определенных в новой государственной программе «Развитие образования», рассматриваемая в контексте формирующегося тренда по значительному сокращению бюджетных мест для обучения в магистратуре по направлениям подготовки, которые являются ключевыми с точки зрения прорыва в шестой технологический уклад, не способствует решению задачи по устойчивому воспроизводству, сохранению и привлечению кадров для научно-технологического развития России. Модернизация высшего образования должна базироваться на законодательной регламентации образовательной и научно-исследовательской деятельности (регламентация предельной аудиторной нагрузки ППС и нормативов «второй половины дня»), что предполагает изменение подхода к финансированию, при котором будет обеспечено как базовое финансирование образовательных программ с учетом трудоемкости их реализации, так и стимулирование прорывных социальных и технологических инноваций в вузах. В статье представлены предложения по повышению эффективности финансового взаимодействия вузов и бизнеса с целью разрешения противоречия между формированием и финансированием госзаказа на подготовку кадров государством и отсутствием финансового и содержательного участия бизнеса в этом процессе.

Ключевые слова: шестой технологический уклад, высшее образование, нормативно-подушное финансирование.

JEL: I22, O15.

Введение

Стратегия модернизации российской экономики должна разрабатываться в контексте разворачивающейся в мире революции, связанной с переходом к шестому технологическому укладу (создание и освоение новых медицинских, био-, генно- и нанотехнологий, композиционных материалов и квантовых компьютеров). По оценкам экспертов, положительное влияние очередного цикла Кондратьева начнет проявляться после 2018 года, при этом потенциал роста закладывается в первые 15–20 лет новой волны. Страна, пропустившая этап подготовки волны, может пропустить и сам цикл, в лучшем случае входя в режим догоняющего развития¹ [Клепач, Куранов, 2013. С. 30].

Новый технологический уклад вызывает рост глобальной конкуренции за человеческий капитал, и санкции в отношении России следует рассматривать именно в этом контексте: *дестабилизация, ухудшение экономического положения в нашей стране на фоне сомнительных реформ в сфере образования и науки должны стать условиями для оттока талантливой молодежи на Запад* [Романов, 2017. С. 92].

Через призму глобальных трендов следует анализировать послание Президента РФ В. В. Путина Федеральному собранию 1 марта 2018 года², в котором была сформулирована задача по системному переходу к шестому технологическому укладу, решение которой невозможно обеспечить без приумножения человеческого капитала.

Автор считает важными результаты исследования рынка труда и человеческого капитала «Россия–2025: от кадров к талантам», в соответствии с которыми Россия к 2025 году будет испытывать существенный дефицит специалистов (до 10 млн), способных выполнять аналитическую, творческую работу, импровизировать, самостоятельно принимать решения (специалисты категории «Знание»). В частности, исследователи выделили восемь главных шагов развития человеческого капитала в России с целью устранения дефицита в талантах, среди которых: построение образовательной системы таким образом, чтобы она опережающими темпами готовила работников категории «Знание»; стимулирование притока талантов в сферу образования и перенесение фокуса образовательных программ с развития предметных знаний и запоминания информации на развитие личностных и метапредметных компетенций³.

¹ Мы имеем показательный пример: СССР пропустил этап вхождения в пятый технологический уклад («информационную революцию»), что во многом обусловило развал страны.

² Послание Президента Федеральному собранию. Москва, 1 марта 2018 года. <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56957>.

³ Минин А. Россия–2025: от кадров к талантам. Исследование BCG и Сбербанка. Маркетинг для практиков. <http://marketing-course.ru/russia-2025-sberbank-bcg/>.

Системообразующим социальным институтом, обеспечивающим решение поставленных задач, является сфера высшего образования, которую автор рассматривает в качестве интеллектуальной основы для прорыва в шестой технологический уклад. Однако в результате реформирования высшего образования в России произошло существенное сокращение численности штатного профессорско-преподавательского состава (ППС) государственных и муниципальных вузов на фоне снижения численности выпускников, принятых в систему высшего образования для занятия исследованиями и разработками. Численность преподавателей государственных вузов, составлявшая в 2011/12 учебном году 319 тыс.⁴, сократилась к 2017 году до 208,5 тыс.⁵ В январе 2018 года она составила 202,6 тыс.⁶

По данным НИУ «Высшая школа экономики», в 2009 году для занятия исследованиями и разработками в систему высшего образования было принято 2005 чел. (из них 1465 — исследователи), в 2011 году — 2579 чел. (1707 исследователей), в 2013-м — 1648 чел. (903 исследователя), в 2015-м — 2293 чел. (1102 исследователя)⁷. Таким образом, численность молодых исследователей в 2015 году существенно ниже численности исследователей в 2011 году.

В процессе трансформации высшего образования сложилась неблагоприятная возрастная структура профессорско-преподавательского состава: на фоне снижения удельного веса ППС в возрасте до 34 лет с 25,0% в 2010/11 учебном году до 18,7% в 2015/16 учебном году увеличивается удельный вес преподавателей в возрасте 65 лет и старше — с 15,3% в 2010/11 учебном году до 18,2% в 2015/16-м⁸. На начало 2017/18 учебного года удельный вес ППС государственных вузов в возрасте до 34 лет составил 16,2%, в возрасте 65 лет и старше — 19%⁹. Эти изменения следует рассматривать в контексте изменений кадровой структуры: при увеличении удельного веса профессоров

⁴ Россия в цифрах. 2016: Крат. стат. сб. М.: Росстат, 2016. С. 148.

⁵ Численность отдельных категорий работников социальной сферы и науки по субъектам Российской Федерации за январь — декабрь 2017 года. Федеральная служба государственной статистики. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor4-17.htm.

⁶ Численность отдельных категорий работников социальной сферы и науки по субъектам Российской Федерации за январь 2018 года. Федеральная служба государственной статистики. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor01-18.html.

⁷ Индикаторы науки—2017: Стат. сб. / Ю. Л. Войнилов и др. М.: НИУ ВШЭ, 2017. С. 184.

⁸ Индикаторы образования: 2017: Стат. сб. / Н. В. Бондаренко и др. М.: НИУ ВШЭ, 2017. С. 242.

⁹ Сводные отчеты по форме ФСН № ВПО-1 на начало 2017/18 учебного года. Профессорско-преподавательский состав образовательных организаций высшего образования в разрезе субъектов Российской Федерации. Министерство образования и науки РФ. <https://xn--80abucjiibhv9a.xn--plai/%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0/%D0%B8%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F-2017/%D0%B2%D0%BE-2017>.

и доцентов снижается удельный вес старших преподавателей, преподавателей и ассистентов¹⁰.

Увеличение напряженности и интенсивности труда преподавателей высшей школы, которые эксперты связывают с растущим валом формализованных требований к их деятельности [Курбатова, Каган, 2015. С. 129] на фоне ограничения академических свобод, привело к тому, что если в 2013 году 18,4% преподавателей вузов хотели бы сменить работу, то на 2017 год показатель увеличился в 1,2 раза¹¹.

Все вышеизложенное свидетельствует о существовании противоречия между необходимостью формирования поколения молодых ученых, способных обеспечить прорывные научные и технологические результаты в условиях усиливающейся в мире глобальной конкуренции за человеческий капитал, обусловленной переходом к шестому технологическому укладу, и отсутствием в России целостной системы устойчивого воспроизводства, сохранения и привлечения кадров для научно-технологического развития страны.

Стимулирование притока талантов в сферу образования и науки связано с разрешением противоречия между необходимостью инновационного развития российской экономики и низким спросом на инновации со стороны промышленных предприятий, которое обусловлено дешевизной рабочей силы: при наличии дешевой рабочей силы затраты на технологическое обновление производства экономически нецелесообразны [Бодрунов и др., 2013. С. 42]. До тех пор пока для предпринимателя издержки на внедрение новой техники и технологии выше издержек на труд, он ничего внедрять не будет. Поэтому именно *недооцененный «живой труд» является преградой инновационного развития российской экономики*.

Сокращение уровня инвестиций в передовые технологии приводит к тому, что «работники, реагирующие на инвестиционный выбор фирмы, принимают решение о сокращении вложений в дополнительное образование» [Казакова и др., 2016. С. 627]: работники лишаются стимулов к получению дополнительного образования, так как для обслуживания сравнительно простых технологических процессов оно не требуется.

С этим автор связывает то, что бизнес в большинстве своем ни содержательно, ни финансово не участвует в подготовке кадров, востребованных модернизируемой экономикой. Соответственно, можно сформулировать противоречие между формированием и финансированием заказа на востребованные экономикой (в первую очередь) технические направления подготовки государством и практическим отсутствием участия в этом процессе бизнес-сообщества. Иными

¹⁰ Индикаторы образования: 2017: Стат. сб. / Н. В. Бондаренко и др. М.: НИУ ВШЭ, 2017. С. 237.

¹¹ Реформа высшего образования: отечественный и зарубежный опыт. Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. Бюллетень о сфере образования. Июнь 2017 года. № 12. <http://ac.gov.ru/files/publication/a/13584.pdf>.

словами, за счет средств налогоплательщиков финансируется потребность в кадрах частных предприятий. По существу, это можно сформулировать как противоречие между общественным характером производства знаний и частной формой присвоения результата (использования знаний) [Романов, 2017. С. 102].

Цель данной статьи состоит в обосновании следующей гипотезы: нынешняя стратегия развития высшего образования ведет к утрате инновационного потенциала высшей школы и, как следствие, не способствует созданию условий для прорыва в шестой технологический уклад и разрешению сформулированных выше противоречий.

1. Метаморфозы нормативно-подушевого финансирования высшего образования

Вопрос финансирования высшего образования является первоочередным с точки зрения перспектив развития этой сферы. Для региональных вузов, которые в отличие от ведущих университетов не имеют доступа к наиболее существенным источникам финансирования НИР — конкурсам и федеральным целевым программам [Балацкий, Сергеева, 2014. С. 140–141], бюджетное финансирование образовательной деятельности является основным источником, обеспечивающим функционирование вуза. Соответственно, размеры этого финансирования определяют возможности по сохранению кадрового потенциала как источника инновационного развития вузов.

Объем данной статьи не позволяет осуществить анализ достаточности всех нормативов затрат для полноценного функционирования вузов. В данном разделе рассмотрим только один аспект нормативно-подушевого финансирования, связанный с изменением затрат на оплату труда ППС. При этом для автора настоящей статьи представляются важными подходы к финансированию на 2017 и 2018 годы, поскольку в них отражены как минимум среднесрочные перспективы финансирования вузов.

Затраты на оплату труда ППС на 2017 год определены приказом Министерства образования и науки РФ от 20 июля 2016 года¹². Статья затрат, связанных с оплатой труда ППС, сформулирована так же, как и в документе, определяющем нормативы затрат и корректирующие коэффициенты на 2016 год: «затраты на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда профессорско-преподавательского состава... и других работников образовательной организации, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги (выделено мной. — Е. Р.), включая страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации

¹² Приказ Министерства образования и науки РФ от 20.07.2016 № 884. <http://xn-80abucjiibhv9a.xn--plai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/8698>.

и Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права»¹³.

Норматив по оплате труда для первой (специальности и направления подготовки, связанные с изучением математики и механики, компьютерных, информационных, гуманитарных и социально-экономических наук) и второй (направления и специальности подготовки, связанные с изучением естественных наук, технических и социальных технологий) стоимостных групп бакалавриата (специалитета) составил 37,01 тыс. руб., для третьей (направления и специальности подготовки, связанные с обеспечением безопасности и обороноспособности, здравоохранением, искусством) стоимостной группы — 44,41 тыс. руб.; норматив по оплате труда для первой и второй групп магистратуры составил 42,56 тыс. руб., для третьей стоимостной группы — 46,26 тыс. руб.; норматив по оплате труда для первой и второй групп аспирантуры (адъюнктуры) составил 47,70 тыс. руб., для третьей стоимостной группы — 57,24 тыс. руб.

Значения корректирующих коэффициентов, учитывающие средний уровень заработной платы в регионе, представлены в документе, утвержденном 25 июля 2016 года¹⁴.

Принципиальным изменением в финансировании на 2017 год является то, что норматив по оплате труда профессорско-преподавательского состава уже не является неизменным для всех стоимостных групп. Однако это касается только третьей стоимостной группы.

В нормативах оплаты труда ППС для первой и второй стоимостных групп нет дифференциации. Таким образом, предполагается, например, что трудоемкость реализации образовательной программы по направлению 44.00.00 «Образование и педагогические науки» тождественна трудоемкости подготовки по направлению 08.00.00 «Техника и технологии строительства».

В нормативах оплаты труда ППС нет дифференциации между направлениями подготовки бакалавриата и специальностями специалитета в пределах одной стоимостной группы. Нет этой дифференциации и в отношении направлений подготовки академического и прикладного бакалавриата [Романов, 2018. С. 99].

¹³ Перечень и состав стоимостных групп специальностей и направлений подготовки по государственным услугам по реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования. Утвержден 01.12.2015. № АП-117/18вн. Министерство образования и науки РФ. <http://xn-80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/7304>.

¹⁴ Территориальные корректирующие коэффициенты. Утверждены 25.07.2016. № АП-74/18 вн. Министерство образования и науки РФ. <http://xn-80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/8733>.

Автор разделяет позицию, представленную в работе [Розина, Зуев, 2017. С. 141–142], где предлагается производить оценку затрат на высшее образование с позиций трудоемкости производимой учебной деятельности, — «расчеты трудоемкости осуществляются на базе имеющихся норм и нормативов затрат труда на отдельные виды учебной работы».

Формулировка статьи затрат на оплату труда ППС в 2018 году претерпела определенные изменения: «Затраты на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда профессорско-преподавательского состава... включая страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации и Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права»¹⁵.

Таким образом, в норматив не входит оплата труда «других работников образовательной организации, непосредственно связанных с оказанием государственной услуги». В связи с этим возникает вопрос о правомерности сопоставления расходов по этой статье в 2017 и 2018 годах, поскольку на 2017 год в норматив наряду с ППС включен вспомогательный и обслуживающий персонал, который имеет более низкую заработную плату.

Норматив по оплате труда для первой и второй групп бакалавриата (специалитета) составил 48,73 тыс. руб., для третьей стоимостной группы — 56,04 тыс. руб.; норматив по оплате труда для первой и второй групп магистратуры — 53,60 тыс. руб., для третьей стоимостной группы — 58,47 тыс. руб.; норматив по оплате труда для первой и второй групп аспирантуры (адъюнктуры) — 64,97 тыс. руб., для третьей стоимостной группы — 77,97 тыс. руб.

При этом значения корректирующих коэффициентов, учитывающих средний уровень заработной платы в регионе, по всем регионам снизились по сравнению с коэффициентами на 2017 год¹⁶.

¹⁵ Изменения в итоговые значения и величину составляющих базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ высшего образования, программ послевузовского профессионального образования в интернатуре и подготовки научных кадров в докторантуре, отраслевые корректирующие коэффициенты и порядок их применения на 2018 год и плановый период 2019 и 2020 годов. Утверждены 27.11.2017. № ВП-217/18 вн. Министерство образования и науки РФ. http://xn-80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/11778/%D1%84%D0%B0%D0%B9%D0%BB/10205/VP-217_18vn.pdf.

¹⁶ Изменения в территориальные корректирующие коэффициенты к базовым нормативам затрат на оказание государственных услуг в сфере образования и науки и порядок их применения на 2018 год. Утверждены 27.11.2017. № ВП-220/18 вн. Министерство образования и науки РФ. http://xn-80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/11778/%D1%84%D0%B0%D0%B9%D0%BB/10205/VP-217_18vn.pdf.

Исключение составляют Республика Карелия — коэффициент 1,673 против 1,655 в 2017 году, Архангельская область — 2,037 и 1,861, Мурманская область — 2,539 и 2,511, Республика Северная Осетия — Алания — 1,100 и 1,095, Пензенская область — 1,289 и 1,262, Ямало-Ненецкий автономный округ — 4,472 и 4,351, Республика Алтай — 1,244 и 1,230, Камчатский край — 3,134 и 3,080, Чукотский автономный округ — 4,595 и 4,566.

Для выявления уровня неравномерности финансового обеспечения вузов регионов автором введен показатель «численность студентов на одного преподавателя для выполнения целевого показателя заработной платы в соответствующем году». С помощью этого показателя может быть определена потребность в финансовых ресурсах для оплаты труда ППС при реализации образовательных программ, поскольку обеспечение необходимого уровня зарплаты ППС определяется объемами доходов от всех видов деятельности (образовательной, научно-исследовательской, использования результатов интеллектуальной деятельности и т. д.).

Данный показатель — результат деления годового фонда оплаты труда одного преподавателя (с учетом начислений повышающий коэффициент для большинства регионов составляет 1,3) на соответствующий норматив оплаты труда с учетом регионального коэффициента. Годовой фонд оплаты труда одного преподавателя (без начислений), представленный в табл. 1, рассчитан на основе оценки среднемесячной зарплаты в регионе в 2017 году¹⁷. Значения годового фонда оплаты труда одного преподавателя рассчитаны с учетом необходимости достижения целевого показателя «отношение среднемесячной заработной платы профессорско-преподавательского состава государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования к среднемесячной заработной плате в субъекте Российской Федерации» — 180%. Таким образом, годовой фонд среднемесячной заработной платы в регионе умножается на соответствующий повышающий коэффициент — 1,8. В табл. 1 представлены регионы, в которых в 2017 году не достигнуто значение показателя отношения средней заработной платы ППС к среднемесячной зарплате по региону (группа А), и регионы, в которых это соотношение существенно превышает значение в 180% (группа Б). В табл. 1 в качестве базового приведен норматив затрат на оплату труда ППС при подготовке бакалавров (специалистов) первой и второй стоимостных групп. Для определения значения норматива затрат на подготовку бакалавров (специа-

¹⁷ Среднемесячная начисленная заработная плата наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц, 2015–2017 годы. Федеральная служба государственной статистики. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/sr-zarplata/znr-2017.htm.

листов) третьей стоимостной группы и магистров всех стоимостных групп используются повышающие коэффициенты (см. примечание к табл. 1). Численность ППС в регионах в 2017 и 2016 годах определена на основе данных Федеральной службы государственной статистики¹⁸.

Т а б л и ц а 1

Фонд оплаты труда ППС по регионам и численность студентов на одного преподавателя для выполнения целевого показателя заработной платы ППС при подготовке бакалавров (специалистов) первой и второй стоимостных групп, 2017 год

Субъект РФ	Отношение среднемесячной зарплаты ППС к среднемесячной зарплате по региону (%)	Среднемесячная зарплата в регионе (руб.) / изменение по отношению к предыдущему году (%)	Годовой фонд оплаты труда одного преподавателя (тыс. руб.) / среднемесячная зарплата одного преподавателя (тыс. руб.)	Корректирующие коэффициенты, учитывающие средний уровень зарплат в регионе	Норматив затрат на оплату труда ППС с учетом корректирующего коэффициента (тыс. руб.) ^у	Численность студентов на одного преподавателя (чел.) для выполнения показателя по зарплате ППС	Численность ППС в 2017 году (чел.) / относительно 2016 года (%)
1	2	3	4	5	6	7	8
Группа А							
Республика Саха (Якутия)	128,1	55 512/ 104,7	1199,0/ 99,92	3,118	115,40	13,3	1431/ 92,2
Архангельская область	141,9	36 795/ 104,4	794,8/ 66,23	1,861	68,88	15,0	1107/ 88,7
Мурманская область	143,6	46 974/ 106,9	1014,64/ 84,55	2,511	92,93	14,1	333/ 81,4
Камчатский край	147,6	57 529/ 106,1	1242,63/ 103,55	3,080	114,0	13,8	171/ 78,4
Республика Коми	151,5	41 101/ 105,0	888,0/ 74,0	2,233	82,64	14,0	658/ 93,3
Забайкальский край	155,7	30 320/ 105,9	654,91/ 54,58	1,703	63,03	13,5	1034/ 91,8
Республика Бурятия	160,1	27 723/ 105,7	598,80/ 49,90	1,595	59,03	13,2	1145/ 74,9
Курганская область	164,2	22 328/ 107,5	482,28/ 40,19	1,233	45,63	13,7	641/ 89,9

¹⁸ Численность отдельных категорий работников социальной сферы и науки за январь — декабрь 2016 года. Федеральная служба государственной статистики. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor4-16.html; Численность отдельных категорий работников социальной сферы и науки за 2017 год. Федеральная служба государственной статистики. http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor3-17.html.

О к о н ч а н и е т а б л и ц ы 1

1	2	3	4	5	6	7	8
Группа Б							
Томская область	210,0	32 871/ 104,0	710,01/ 59,17	1,915	70,87	13,0	3206/ 90,9
Брянская область	200,0	21 458/ 106,8	463,49/ 38,62	1,258	46,56	12,9	997/ 92,3
Владимирская область	200,0	24 239/ 106,3	523,56/ 43,63	1,401	51,85	13,1	1146/ 91,5
Республика Татарстан	200,0	29 268/ 106,3	632,19/ 52,68	1,735	64,21	12,8	6317/ 95,7
Чувашская Республика	200,0	21 989/ 106,5	474,96/ 39,58	1,238	45,82	13,5	1100/ 82,4
Краснодарский край	196,0	26 213/ 104,9	566,20/ 47,18	1,536	56,85	12,9	4958/ 91,8
Воронежская область	190,2	24 616/ 105,2	531,70/ 44,31	1,427	52,81	13,1	5027/ 93,5
Чеченская Республика	189,5	20 154/ 103,7	435,32/ 36,27	1,145	42,38	13,3	1074/ 86,9

Примечание. ^a — повышающий коэффициент на норматив затрат по оплате труда ППС при подготовке в 2017 году: бакалавров третьей стоимостной группы — 1,20, магистров первой и второй стоимостных групп и третьей стоимостной группы — 1,15 и 1,25 соответственно.

Как видно из табл. 1, в регионах группы А фиксируются, как правило, большие значения численности студентов на одного преподавателя для выполнения показателя по зарплате по сравнению с регионами группы Б.

В соответствии с изменениями, внесенными в государственную программу «Развитие образования» на 2013–2020 годы, численность студентов на одного преподавателя должна составить 11,6; в 2018, 2019 и 2020 годах — 12,0¹⁹. Если исходить из этих соотношений, то объем дополнительных доходов (ОДД) на одного преподавателя, определяемый по формуле: $ОДД = (Чс - Цс) \times Нз$, где $Чс$ — численность студентов на одного преподавателя для выполнения целевого показателя заработной платы в соответствующем году, $Цс$ — целевой показатель численности студентов на одного преподавателя, $Нз$ — норматив на оплату труда ППС (с учетом корректирующего коэффициента, тыс. руб.), для вузов Архангельской области должен составлять $(15,0 - 11,6) \times 68,88 = 234,19$ тыс. руб., для преподавателей, обеспечивающих подготовку бакалавров (специалистов). Для Курганской области объем дополнительных доходов, которые должны быть получены вузами региона для выполнения показателя по зарплате ППС, составит $(13,7 - 11,6) \times 45,63 = 95,82$ тыс. руб., для Республики Бурятия — $(13,2 - 11,6) \times 59,03 = 94,45$ тыс. руб.

Для сравнения: в Чеченской Республике объем дополнительных доходов, которые должны быть получены вузами региона для выпол-

¹⁹ Постановление Правительства РФ от 31.03.2017 № 376. <http://government.ru/media/files/oMvXWIL6mI7QQI4euArWjDX4S5asFyd.pdf>.

нения показателя по зарплате ППС, составит $(13,3 - 11,6) \times 42,38 = 72,05$ тыс. руб.; в Воронежской области — $(13,1 - 11,6) \times 52,81 = 79,22$ тыс. руб., в Республике Татарстан — $(12,8 - 11,6) \times 64,21 = 77,05$ тыс. руб.

Эти расчеты и сопоставления свидетельствуют о том, что в условиях одинакового набора студенческого контингента, финансируемого за счет федерального бюджета, вузам в регионах с большими значениями показателя «численность студентов на одного преподавателя для выполнения целевого показателя заработной платы в соответствующем году» необходимо изыскивать больше дополнительных средств для выполнения целевого показателя заработной платы. Отсутствие дополнительных источников доходов предполагает только один выход для подавляющего большинства региональных вузов — сокращение численности ППС и увеличение нагрузки (числа преподаваемых дисциплин) на одного преподавателя (потенциальное снижение качества обучения).

Описанный выше подход может быть использован для оценки финансового обеспечения вузов регионов в 2018 году с учетом того, что средняя зарплата ППС должна составить 200% средней зарплаты по региону. В качестве примера приведем Курганскую и Челябинскую области. Оценка средней зарплаты по региону в 2018 году произведена на основе темпов роста средних региональных зарплат в 2017 году к 2016-му. Для Курганской области это значение составляет 107,5%, прогнозируемая средняя зарплата по региону — 24,0 тыс. руб. Исходя из этого средняя зарплата ППС в регионе должна составить 48,0 тыс. руб. Норматив по зарплате ППС составляет 58,48 тыс. руб. (с учетом регионального коэффициента 1,2), соответственно, численность бакалавров (специалистов) первой и второй стоимостных групп, приходящихся на одного преподавателя, составит 12,8. В Челябинской области темп роста средней заработной платы — 103,9%, прогнозируемая средняя зарплата по региону составит 29,64 тыс. руб., соответственно, средняя зарплата ППС в регионе — 59,28 тыс. руб. Норматив по зарплате ППС составляет 77,33 тыс. руб. (региональный коэффициент 1,587), соответственно, численность студентов, приходящихся на одного преподавателя, составит 12.

Следует указать, что система нормативно-подушевого финансирования в отношении ведущих вузов позволяет увеличить значения базовых нормативов затрат в зависимости от показателей, характеризующих эффективность образовательной и научно-исследовательской деятельности (в соответствии с Распоряжением Министерства образования и науки РФ от 07.08.2015 № Р-122²⁰). Так, при финансировании

²⁰ Распоряжение Министерства образования и науки РФ от 07.08.2015 № Р-122. <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/5114/%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B0%D1%82%D1%8C>.

на 2017 год для принятых на специальность (направление подготовки) по укрупненным группам математических, естественных наук, инженерного дела, технологии и технических наук, сельского хозяйства и сельскохозяйственных наук, искусства и культуры, обороны и безопасности в зависимости от среднего балла ЕГЭ максимальное значение повышающего коэффициента может составить 1,5 при значениях ЕГЭ от 85 до 100 баллов; 1,25 — при значениях ЕГЭ от 75 до 85 баллов; 1,1 — от 65 до 75 баллов; 1,0 — до 65 баллов²¹. В зависимости от доли студентов — победителей олимпиад в общей численности принятых по программам бакалавриата и специалитета максимальное значение повышающего коэффициента может составить 1,7 при значении целевого показателя от 24 до 100%; 1,3 — от 3 до 24%; 1 — до 3%.

Базовый норматив затрат при подготовке обучающихся по образовательным программам магистратуры, аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, программ ассистентуры-стажировки, программ послевузовского профессионального образования в интернатуре, аспирантуре (адъюнктуре) и при подготовке научных кадров в докторантуре может быть увеличен на коэффициент 1,35 при достижении определенных показателей публикационной активности (число публикаций в изданиях, индексируемых в реферативно-библиографических базах научного цитирования Web of Science и Scopus, в расчете на 100 научно-педагогических работников (НПР)) и объема доходов от научных исследований и разработок (за исключением средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, государственных фондов поддержки науки) в расчете на одного НПР, включая работающих на условиях штатного совместительства, без работающих по договорам гражданско-правового характера, за год, предшествующий дате определения корректирующих коэффициентов.

Резюмируем вышеизложенное: нормативно-подушевое финансирование не способствует созданию равных возможностей вузам в условиях одинаковых значений контрольных цифр приема (КЦП) по реализуемым образовательным программам. Ведущие вузы имеют больше возможностей по сохранению кадрового потенциала и, как следствие, возможностей для инновационного развития.

2. Ориентиры развития высшего образования

Существующая концепция развития высшего образования строится на одном методологическом ориентире — существенное сокращение организаций высшего образования является основанием повышения эффективности деятельности системы в целом.

²¹ Приказ Министерства образования и науки РФ от 20.07.2016 № 884. <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/8698>.

Разработчики реформы высшей школы пытались институализировать существенное сокращение сектора высшего образования. Так, в утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 29 декабря 2014 года Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы²² в разделе IV «Характеристика и прогноз развития сложившейся проблемной ситуации в сфере образования без использования программно-целевого метода» предполагалось «скорректировать типологию и структуру вузовской сети в целом с оптимизацией количества филиалов вузов в сторону их сокращения (сокращение филиалов до 80 процентов). Будет сокращено общее число вузов (до 40 процентов) при условии увеличения численности студентов, получающих качественное высшее образование с использованием современного лабораторного оборудования в федеральных и национальных исследовательских университетах».

Несмотря на то что в утвержденной Постановлением Правительства РФ Федеральной целевой программе развития образования на 2016–2020 годы²³ это положение было исключено из текста, судьба высшего образования остается под вопросом. Так, в докладе Правительства РФ Федеральному собранию о реализации государственной политики в сфере образования 3 июня 2017 года в разделе VII «Прогноз развития системы образования и перспективные задачи на среднесрочный период с учетом вызовов и тенденций, стоящих перед системой образования» указано, что «к 2020 году будет сформирована новая, более компактная и структурированная архитектура высшего образования, включающая ведущие университеты (федеральные, национальные исследовательские университеты, МГУ им. М. В. Ломоносова, СПбГУ, ключевыми задачами которых являются проведение фундаментальных научных исследований и подготовка специалистов высшей квалификации, повышение глобальной конкурентоспособности и качества российского образования в целом) и опорные региональные университеты (по итогам двух этапов конкурса отобрано 33 организации), основная миссия которых — развитие территорий за счет нового качества исследований и современного уровня подготовки кадров для региональных экономик»²⁴.

Таким образом, судьба всех остальных университетов, которые не входят в указанные категории, остается под вопросом. «Компактная и структурированная архитектура высшего образования» как раз

²² Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2014 № 2765-п. <http://government.ru/docs/16479/>.

²³ Постановление Правительства РФ от 23.05.2015 № 497. <http://government.ru/media/files/uSB6wfRbuDS4STDe6SpGjaAEpM89lzUF.p>.

²⁴ Доклад Правительства Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования. Москва, 03.06.2017. <http://static.government.ru/media/files/1xOsf0Ae1RU11VqyTbEZVTTMjyuzDbSA.pdf>.

и соответствует 40-процентному сокращению общего числа государственных вузов.

Примечательно, что в комментариях к первому рейтингу российских вузов, который составило рейтинговое агентство «Эксперт РА» (2012 год), отмечалось, что «укрупнение вузов не является панацеей для системы высшего образования: рейтинг не выявил явной связи между укрупнением вуза и повышением его конкурентоспособности»²⁵. Этот вывод подтверждают и результаты шестого ежегодного рейтинга вузов (2017 год), в котором выявлено снижение конкурентоспособности вузов, находящихся в процессе укрупнения²⁶. Вышеизложенное следует рассматривать в контексте приоритетов, определенных в новом варианте государственной программы «Развитие образования», утвержденной 26 декабря 2017 года²⁷, и стратегии определения контрольных цифр приема для обучения по образовательным программам высшего образования. В государственной программе «Развитие образования» в качестве приоритета определено онлайн-образование. Численность студентов профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, прошедших обучение на онлайн-курсах, должна составить: в 2018 году — 920 тыс., в 2019-м — 1550 тыс., в 2020-м — 3010 тыс. Некоторые отечественные исследователи считают, что развитие дистанционного обучения (ДО) существенно повлияет на организации высшего образования: «кризис института лекций» будет способствовать высвобождению массы профессоров [Балацкий, 2015. С. 92]. Широкое распространение ДО приведет к радикальному сокращению не только преподавательского состава, но и аудиторного фонда университетов [Балацкий, 2017. С. 66]. Только тогда, когда дистанционное обучение будет элементом системы по сохранению, воспроизводству и привлечению кадров для научно-технологического развития страны, возможно реализовать те преимущества, которые оно дает. В противном случае внедрение дистанционного обучения станет очередным инструментом по сокращению численности ППС государственных вузов. Следует осознавать, что дистанционно сложно сформировать «мягкие» социальные навыки (общение, умение сотрудничать и работать в команде и т. д.), которые во многом определяют конкурентоспособность выпускников вузов.

²⁵ Рейтинги вузов. 2012. Рейтинговое агентство «Эксперт РА». <http://raexpert.ru/rankings/vuz/2012>.

²⁶ Рейтинги вузов. 2017. Рейтинговое агентство «Эксперт РА». http://raexpert.ru/project/vuz_rating/2017/ranking.

²⁷ Постановление Правительства РФ от 26.12. 2017 № 1642. Министерство образования и науки РФ. <https://xn-80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/11990/%D1%84%D0%B0%D0%B9%D0%BB/10368/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2-%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%201642%20%D0%BE%D1%82%2026.12.2017.pdf>.

Так, в исследовании НИУ ВШЭ установлено отрицательное влияние академической успеваемости на заработную плату выпускников: «студенты, которые в меньшей степени инвестируют в формальные знания, а в большей степени развивают свои социальные навыки (soft skills), получают за приобретение этих навыков бóльшую отдачу» [Рудаков и др., 2017. С. 98].

Вместе с тем автор разделяет точку зрения ректора НИУ «Высшая школа экономики» Ярослава Кузьмина, сформулированную в ходе дискуссии в НИУ ВШЭ 14 июля 2017 года, согласно которой значительную часть базовых курсов региональные университеты смогут заместить зачетом лучших онлайн-курсов — «это поможет сэкономить средства и направить их на финансирование настоящей, неимитационной науки» [Кузьмин, Песков, 2017. С. 215].

Это «замещение» можно будет выполнить как минимум при условии достижения вузом показателя по заработной плате профессорско-преподавательского состава, который должен составить с 2018 года 200% средней зарплаты в соответствующем регионе. Но и в этом случае «недобор» учебной нагрузки (а она составляет в большинстве региональных университетов 900 часов на ставку) вследствие обучения студентов на онлайн-курсах по дисциплинам, которые ведет преподаватель, может стать основанием для его увольнения.

Анализ КЦП по специальностям и направлениям подготовки на 2017/18²⁸ и 2019/20²⁹ учебные годы позволяет сделать предположение о том, что существенное сокращение числа бюджетных мест в магистратуру является результатом планируемой концентрации магистратуры в ведущих университетах. Результат реализации этой стратегии вполне предсказуем [Романов, 2018. С. 97]: сосредоточение магистратуры в крупных университетских центрах делает невозможным функционирование аспирантуры в подавляющем большинстве региональных вузов. Это в стратегической перспективе должно привести к тому, что возможности кадрового воспроизводства будут утрачены.

На 2019/20 учебный год число бюджетных мест для обучения по программам бакалавриата по сравнению с 2017/18 учебным годом увеличено на 13 441 (на 21 215 по очной форме) и специалитета — на 6146 (на 6518 по очной форме). Одновременно резко сократилось число бюджетных мест для обучения по программам магистратуры — на 76 857 (на 42 218 по очной форме).

²⁸ Приказ Министерства образования и науки РФ от 27.01.2016 № 40. Министерство образования и науки РФ. <https://xn-80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/7942>.

²⁹ Приказ Министерства образования и науки РФ от 29.01.2018 № 48. Министерство образования и науки РФ. <https://xn-80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/12234>.

Это сокращение наиболее существенно в отношении тех направлений подготовки, которые являются ключевыми с точки зрения прорыва в новый технологический уклад. По очной форме обучения по направлению «Информатика и вычислительная техника» увеличению числа бюджетных мест для обучения по программам бакалавриата на 1317 соответствует снижение числа мест по программам магистратуры на 5164; по направлению «Машиностроение»: бакалавриат — увеличение на 93 места, магистратура — снижение на 3527 мест; «Электроника, радиотехника и системы связи»: бакалавриат — увеличение на 741 место, магистратура — снижение на 2123 места; «Математика и механика»: бакалавриат — увеличение на 351 место, магистратура — снижение на 1478 мест; «Физика и астрономия»: бакалавриат — увеличение на 85 мест, магистратура — снижение на 1430 мест; «Биологические науки»: бакалавриат — увеличение на 106 мест, магистратура — снижение на 995 мест; «Компьютерные и информационные науки»: бакалавриат — увеличение на 47 мест, магистратура — снижение на 794 места.

При этом КЦП для обучения в аспирантуре по очной форме на указанные направления подготовки или практически не изменились, или снизились: например, по направлению 09.00.00 «Информатика и вычислительная техника» выделено 1561 место в 2017/18 учебном году и 1562 — в 2019/20 году; по направлению 15.00.00 «Машиностроение» выделено 479 мест в 2017/18 учебном году и 445 — в 2019/20-м.

В разработках Аналитического центра при Правительстве РФ констатируется, что «уровень адаптации населения к социальным и технологическим изменениям, уровень инновационности и креативности экономики базируется на доступности вузовского образования для молодежи. Несмотря на реформирование системы вузовского образования за последние пять лет, показатель охвата программами высшего образования молодежи (в возрасте от 17 до 25 лет) по Российской Федерации продолжает падать. Для большей части регионов России показатель находится на отметке ниже 30%. Различие между регионами по уровню охвата молодежи в возрасте 17–25 лет программами высшего образования достигает почти 40 п.п... что обусловлено не только отраслевой специализацией регионов России, их социально-демографической спецификой, но и *недостаточностью предпринимаемых мер по выравниванию развития территорий страны*»³⁰ (выделено мной. — Е. Р.).

Очевидно, что существующий подход к определению КЦП не способствует выравниванию развития территорий страны и подготовке опережающими темпами работников категории «Знание».

³⁰ Реформа высшего образования: отечественный и зарубежный опыт. Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации. Бюллетень о сфере образования. № 12. Июнь 2017 года. <http://ac.gov.ru/files/publication/a/13584.pdf>.

В этом контексте следует рассматривать прогнозы относительно численности исследователей, представленные в проекте Распоряжения Правительства РФ, опубликованном 20 октября 2017 года³¹. Согласно сценарию «Технологический рывок»³² численность исследователей будет снижаться и к 2019 году составит 711 тыс., после чего начнется планомерный рост, и к 2030 году численность исследователей составит 740 тыс., что является недостаточным для выхода России на передовые рубежи по показателям насыщенности экономики научными кадрами³³.

В исследовании [Курбатова и др., 2017. С. 111] указано, что «в логике проектировщиков и операторов реформ может удивлять лишь одно обстоятельство: уничтожение человеческого и социального капитала современного академического сообщества они считают совершенно приемлемой ценой перехода к “новому образованию”».

Именно это и является системообразующим фактором, способным затормозить инновационное развитие высшего образования в России и прорыв в шестой технологический уклад.

Истинный ориентир развития высшего образования состоит в признании его социальной нормой. *Сохранение и приумножение человеческого капитала как обучающихся, так и обучаемых следует рассматривать в качестве источника и движущей силы инновационного развития высшего образования, его императива.* В интервью корреспонденту «Известий» ректор НИУ ВШЭ Кузьминов отметил, что высшее образование во многих странах становится социальной нормой, Россия — не исключение: «Приход людей с высшим образованием даже на “обычные” рабочие места, не требующие высоких профессиональных компетенций, приводит к повышению культуры и производительности труда. В первую очередь — в сфере услуг, которая составляет до 70% современной экономики. Но, что еще более важно, *высокий уровень образования в стране делает ее привлекательной*

³¹ Проект Распоряжения Правительства РФ об утверждении прогноза научно-технологического развития Российской Федерации до 2030 года. Министерство образования и науки РФ. <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/11293>.

³² «Сценарий “Технологический рывок” позволит обеспечить лидерство страны по отдельным направлениям развития науки и технологий и формирование комплексной национальной инновационной системы. Предполагается создание эффективных механизмов для наращивания и наиболее полного использования капитала знаний» (см. п. 2.3. «Сценарии научно-технологического развития Российской Федерации»). Проект Распоряжения Правительства РФ об утверждении прогноза научно-технологического развития Российской Федерации до 2030 года. Министерство образования и науки РФ. <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/11293>.

³³ «Ограниченность ресурсов государства и бизнеса сдерживает возможности масштабного инвестирования в науку... Даже по сценарию “Технологический рывок” заметное улучшение ситуации начнется только после 2020 г. Из-за этого и в долгосрочной перспективе России, скорее всего, не удастся выйти на самые передовые рубежи по показателям наукоемкости экономики, ее насыщенности научными кадрами, исследовательской продуктивности» (см. п. 6.1. «Перспективы развития науки». Проект Распоряжения Правительства РФ...).

для инвестиций, обеспечивает возможность быстрой технологической модернизации (выделено мной. — Е. Р.). Думая о высшем образовании, надо думать о той экономике, которая не за стенами, а о той, которая будет через 10 лет»³⁴.

Заключение

В современных условиях эффективность образовательной политики определяется повышением качества управления: «чтобы сделать образовательную политику вновь эффективной, необходимо... прежде всего избавиться от главного ограничения — неэффективного корпоративного управления» [Казакова и др., 2016. С. 644]. От того, в какой степени (и как быстро) удастся решить эту задачу, зависит судьба высшего образования. Не исключено, что разделение Минобрнауки РФ на два министерства позволит повысить эффективность управления высшим образованием.

Сохранение и приумножение кадрового потенциала высшей школы и повышение продуктивности ее деятельности автор связывает с реализацией базового принципа в отношении научно-исследовательской работы в высшей школе: *преподаватель высшей школы должен быть исследователем в той мере, в какой обеспечивается оптимальная передача «спрессованного» человеческого опыта подрастающим поколениям*. Автор разделяет точку зрения исследователей [Антропов, Шеломенцев, 2013. С. 105] о том, что «известный научный деятель не всегда успешно может донести свое знание до студентов, а ничего в науке не сделавший старший преподаватель прекрасно готовит студентов по своей дисциплине как методист». Вместе с тем мы не в полной мере согласны с утверждением авторов о том, что «вузовский профессор должен учить, а научный работник — генерировать новое знание». Сформулированный выше принцип предполагает, что в современных условиях необходим преподаватель-исследователь, обладающий способностью генерировать новое знание как минимум в части передачи «спрессованного» человеческого опыта.

Реализация принципа предполагает законодательную регламентацию нагрузки преподавателя высшей школы с учетом европейского опыта, например Чехии, Германии и Франции. «Реформаторы» высшего образования с оглядкой на Запад взяли на вооружение внешнюю форму организации образовательной деятельности, не особо вдаваясь в ее содержание. Так, продуктивность деятельности преподавателя высшей школы предложено оценивать преимущественно по публикационной активности (и цитированию), фиксируемой в ве-

³⁴ Захаров Р. Высшее образование в России становится социальной нормой // Известия. 2016. 27 июля. <http://izvestia.ru/news/624048>.

душих мировых наукометрических базах. Действительно, например, в Чешской Республике преподаватель со степенью PhD должен иметь не менее 15 публикаций в базах данных Scopus или Web of Science для подтверждения своей квалификации, и этот список должен ежегодно увеличиваться на две-три статьи [Тихомирова, Банных, 2014]. За этой формой стоит следующее содержание — число лекционных часов у профессора составляет 8–10 в неделю, то есть 130 часов за семестр на одну ставку. Эти часы — 30% нагрузки преподавателя, остальное — контроль самостоятельной работы студентов, прием экзаменов, научная работа.

Стандартная учебная нагрузка профессоров германских университетов составляет 8–10 часов в неделю, для вузов неуниверситетского типа — 18 часов [Глайснер, 2010].

Во Франции нормативы нагрузки штатного преподавателя высшей школы определены постановлениями правительства³⁵. На основе анализа учебной работы преподавателя (проведение лекций, подготовка к занятиям, проверка контрольных работ) в статье Сильвестра Юэ делается вывод о существенной перегрузке преподавателей французских университетов: при максимальной лекционной нагрузке в 128 часов преподаватель затрачивает на учебную работу более 800 часов³⁶.

Для организации полноценной образовательной и научно-исследовательской деятельности в России следует законодательно регламентировать предельную аудиторную нагрузку ППС (предполагающую фиксацию числа дисциплин на одного преподавателя, которые можно преподавать без снижения качественных показателей) и нормативы «второй половины дня» (подготовка к занятиям, методическое обеспечение учебного процесса, нормативы на выполнение НИР — трудоемкость подготовки монографий, статей в журналах, индексируемых в ведущих наукометрических базах, перечня ВАК и т. д.).

Законодательная регламентация нагрузки является необходимым условием возвращения академических свобод в российские университеты.

Это предполагает изменение подхода к финансированию высшего образования, которое можно условно разделить на две части:

³⁵ См.: Décret No 2009–460 du 23 avril 2009 modifiant le décret No 84–431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences et portant diverses dispositions relatives aux enseignants-chercheurs. JORF No 0097 du 25 avril 2009 page 7137 texte No 9. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020552216&dateTexte=&categorieLien=id>. В частности, в пределах ставки максимальное количество часов лекционных занятий составляет 128 часов, минимальное — 42 часа. Если преподаватель ведет только практические или семинарские занятия (или любое их сочетание), максимальная нагрузка составляет 192 часа, минимальная — 64 часа.

³⁶ См.: Huet S. Combien d'heures travaille vraiment un Universitaire? Réponse à Valérie Péresse // Liberation. Sciences.blogs.Lliberation.fr. 6 février 2009. <http://sciences.blogs.liberation.fr/2009/02/09/trois-professeur/>.

- 1) базовое финансирование образовательной деятельности, учитывающее трудоемкость реализуемых образовательных программ;
- 2) финансирование для стимулирования создания прорывных социальных и технологических инноваций и получение дохода от их использования.

Как верно указывает Я. Кузьминов, взаимодействие университетов с реальной экономикой ограничено практическим отсутствием устойчивого финансирования фундаментальных и поисковых исследований в университетах: «всега несколько вузов имеют государственное задание в этой части... По нашим оценкам, финансирование программ фундаментальных исследований 25 ведущих университетов страны в размере их базового финансирования образовательной деятельности уже через 3–4 года позволит привлечь примерно такие же деньги из коммерческого сектора» [Как будет меняться..., 2016. С. 7].

Одним из инструментов стимулирования прорывных социальных и технологических инноваций может быть применение корректирующих коэффициентов к базовым нормативам затрат: значения корректирующих коэффициентов должны учитывать число созданных вузом результатов интеллектуальной деятельности и объем доходов от их использования в общих доходах вуза.

О том, что государство обладает необходимыми финансовыми ресурсами для масштабного инвестирования в образование и науку, свидетельствуют результаты аудита Счетной палаты, которая по итогам первого полугодия 2017 года выявила нарушений на 1,13 трлн руб. — больше чем за весь 2016 год³⁷; в 2015 году выявлены нарушения на 516,5 млрд руб.; в 2016 году общий объем средств, использованных неэффективно, не по назначению, с превышением полномочий и злоупотреблением составил 965,8 млрд руб. Возврат похищенных средств и ликвидация самой тенденции — ресурс для технологического рывка.

Противоречие между формированием и финансированием госзаказа на подготовку кадров государством и отсутствием финансового и содержательного участия бизнеса в этом процессе актуализирует решение вопросов взаимодействия вузов и бизнеса, которое не должно ограничиваться лишь предоставлением государством преференций компаниям, «участвующим в развитии материальной базы учебных заведений и создании фондов целевого капитала» [Медведев, 2013. С. 22]. Компания, не занимающаяся технологическим обновлением производства, «войдя в университет, вероятно, сделает из него большое ПТУ и будет заинтересована в формировании человека конку-

³⁷ Объем выявленных Счетной палатой нарушений в 2017 году превысил триллион. Lenta. RU. <https://lenta.ru/news/2017/08/10/spgolikova/>.

рентоспособного ровно в той степени, в которой он бы не оглядывался по сторонам, а работал только на нее» [Как будет меняться..., 2016. С. 6].

Представляется, что чем в меньшей степени государство представлено в тех или иных отраслях, тем в большей должно быть обеспечено участие частных предприятий в подготовке кадров. Это предполагает разработку механизмов государственно-частного партнерства, определяющих целевые индикаторы софинансирования на стратегическую перспективу. Частные предприятия должны сформировать своего рода амортизационный фонд для воспроизводства человеческого капитала, который станет источником финансирования собственных кадровых потребностей [Романов, 2017. С. 102].

Другой аспект касается взаимодействия вузов и бизнеса при заключении и выполнении хоздоговоров по заказам предприятий. Как правило, договорами оговаривается факт того, что создаваемые вузом в процессе выполнения работ результаты интеллектуальной деятельности (патенты) являются собственностью предприятия. Соответственно, вуз лишен возможности в дальнейшем получать роялти от использования предприятием патента. Это не стимулирует вузы к патентованию собственных разработок. Необходимо законодательное закрепление нормы, согласно которой результаты интеллектуальной деятельности, полученные в процессе выполнения договоров с предприятиями, являются исключительно собственностью вуза и обязывающей предприятие заключать лицензионное соглашение на внедряемую технологию с правообладателем с осуществлением соответствующих выплат.

Литература

1. Антропов В. А., Шеломенцев А. Г. Университеты и реформа Российской академии наук // Известия высших учебных заведений. Уральский регион. 2013. № 6. С. 100–111.
2. Балацкий Е. В. «Ловушка аудиторных часов» и новая модель образования // Высшее образование в России. 2017. № 2. С. 63–68.
3. Балацкий Е. В. Новые тренды в развитии университетского сектора // Мир России. 2015. № 4. С. 72–98.
4. Балацкий Е. В., Сергеева В. В. Научно-практическая результативность российских университетов // Вопросы экономики. 2014. № 2. С. 133–148.
5. Бодрунов С. Д., Гринберг Р. С., Сорокин Д. Е. Реиндустриализация российской экономики: императивы, потенциал, риски // Экономическое возрождение России. 2013. № 1(35). С. 19–49.
6. Глайснер О. Ю. Вузы Германии: нагрузка и зарплата // Alma mater (Вестник высшей школы). 2010. № 4. С. 61–67.
7. Казакова М. В., Любимов И. Л., Нестерова К. В. Гарантирует ли успех отдельной реформы ускорение экономического роста? Недостаточно развитые институты как причина провала реформ // Экономический журнал ВШЭ. 2016. Т. 20. № 4. С. 624–654.

8. Как будет меняться управление университетами? Интервью главного редактора А. К. Ключева с ректором Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» Я. И. Кузьминовым и ректором УрФУ В. А. Кокшаровым // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 2(102). С. 5–13.
9. Клепач А. Н., Куранов Г. О. О циклических волнах в развитии экономики США и России (вопросы методологии и анализа) // Вопросы экономики. 2013. № 11. С. 4–33.
10. Кузьминов Я. И., Песков Д. Н. Дискуссия «Какое будущее ждет университеты» // Вопросы образования. 2017. № 3. С. 202–233.
11. Курбатова М. В., Донова И. В., Каган Е. С. Оценка изменений положения преподавателей российских вузов // Мир России. 2017. Т. 26. № 3. С. 90–116.
12. Курбатова М. В., Каган Е. С. Оценка степени значимости эффектов внешнего контроля деятельности преподавателей вузов // Журнал институциональных исследований. 2015. Т. 7. № 3. С. 122–143.
13. Медведев Д. А. Новая реальность: Россия и глобальные вызовы // Вопросы экономики. 2015. № 10. С. 5–29.
14. Розина Н. М., Зуев В. М. О нормативном финансировании высшего образования: современное состояние и пути развития // Финансы: теория и практика. 2017. Т. 21. № 2(98). С. 132–144.
15. Романов Е. В. Какой капитализм нужен России? Методологические ориентиры «новой индустриализации» // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. Т. 10. № 2. С. 90–108.
16. Романов Е. В. Угрозы кадровому потенциалу региональных вузов // Экономика региона. 2018. Т. 14. Вып. 1. С. 95–108.
17. Рудаков В. Н., Чириков И. С., Роцин С. Ю., Дрожжина Д. С. Учись, студент? Влияние успеваемости в вузе на заработную плату выпускников // Вопросы экономики. 2017. № 3. С. 77–102.
18. Тихомирова А. М., Банных Г. А. Высшее образование в Чехии глазами преподавателей УрГЭУ // Управленец. 2014. № 4(50). С. 29–31.

Ekonomicheskaya Politika, 2018, vol. 13, no. 3, pp. 182-205

Evgeny V. ROMANOV, Dr. Sci. (Pedag.), Professor. Nosov Magnitogorsk State Technical University (24, Lenina pr., Magnitogorsk, 455000, Russian Federation).

E-mail: evgenij.romanov.1966@mail.ru

Higher Education: Current State and Development Prospects

Abstract

2018 marks the conventional starting point of the next Kondratiev cycle (the beginning of the sixth technological wave); at the same time, the potential of growth is determined in the first 15–20 years of a new wave. It is proved that normative per capita financing, and the priorities of higher education development considered in the context of the formed trend toward considerable reduction in state-funded places for Masters programs in fields that are key from the point of view of “breakthrough” into the sixth technological wave do not promote the solution for the task of steady staff attraction and retention for scientific and technological development of Russia. Modernization of higher education has to be based on legislative regulation of educational and research

activities (regulation of maximum teaching loads as well as afternoon and evening standards), which assumes a change of approach to financing which would ensure: (a) basic financing of educational programs taking into account labor input of their implementation; (b) stimulation of creation of breakthrough social and technological innovations at higher education institutions. This paper sets out proposals to increase efficiency of financial interaction between higher education institutions and business for the purpose of resolving the contradiction between formation and financing of state orders for training by the state and lack of financial and substantial participation of business in this process.

Keywords: sixth technological wave, higher education, normative per capita financing.

JEL: I22, O15.

References

1. Antropov V. A., Shelomentsev A. G. Universitety i reforma Rossiyskoy akademii nauk [Universities and Reform of the Russian Academy of Sciences]. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Ural'skiy region* [News of Higher Educational Institutions. Ural Region], 2013, no. 6, pp. 100-111.
2. Balatskiy E. V. «Lovushka auditornykh chasov» i novaya model' obrazovaniya [“Trap of Classroom Hours” and a New Model of Education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia], 2017, no. 2, pp. 63-68.
3. Balatskiy E. V. Novye trendy v razvitii universitetskogo sektora [New Trends in the Development of the University Sector]. *Mir Rossii* [Universe of Russia], 2015, no. 4, pp. 72-98.
4. Balatskiy E. V., Sergeeva V. V. Nauchno-prakticheskaya rezul'tativnost' rossiyskikh universitetov [Scientific and Practical Efficiency of Russian Universities]. *Voprosy ekonomiki*, 2014, no. 2, pp. 133-148.
5. Bodrunov S. D., Grinberg R. S., Sorokin D. E. Reindustrializatsiya rossiyskoy ekonomiki: imperativy, potentsial, riski [Reindustrialization of the Russian Economy: Imperatives, Potential, Risks]. *Ekonomicheskoe vozrozhdenie Rossii* [Economic Revival of Russia], 2013, no. 1(35), pp. 19-49.
6. Glayssner O. Yu. Vuzy Germanii: nagruzka i zarplata [Higher Education Institutions of Germany: Loading and Salary]. *Alma mater (Vestnik vysshey shkoly)* [Alma Mater (High School Herald)], 2010, no. 4, 61-67.
7. Kazakova M. V., Lyubimov I. L., Nesterova K. V. Garantiruet li uspekhi otdel'noy reformy uskorenie ekonomicheskogo rosta? Nedostatochno razvitye instituty kak prichina provala reform [Does a Single Reform's Success Ensure Faster Growth? Weak Institutions as a Cause of Reform Failure]. *Ekonomicheskii zhurnal VShE* [HSE Economic Journal], 2016, vol. 20, no. 4, pp. 624-654.
8. Kak budet menyat'sya upravlenie universitetami? Interv'yu glavnogo redaktora A. K. Klyueva s rektorom Natsional'nogo issledovatel'skogo universiteta «Vysshaya shkola ekonomiki» Ya. I. Kuz'minovym i rektorom UrFU V. A. Koksharovym [How Will University Management Be Changing? Interview of the Editor-in-Chief A. K. Klyuev with the Rector of the National Research University Higher School of Economics Ya. I. Kuzminov and Rector of UrFU V. A. Koksharov]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University Management: Practice and Analysis], 2016, no. 2 (102), pp. 5-13.
9. Klepach A. N., Kuranov G. O. O tsiklicheskiykh volnakh v razvitii ekonomiki SShA i Rossii (voprosy metodologii i analiza) [Cyclical Waves in the Economic Development of the U. S. and Russia (Issues of Methodology and Analysis)]. *Voprosy ekonomiki*, 2013, no. 11, pp. 4-33.

10. Kuzminov Ya. I., Peskov D. N. Diskussiya «Kakoe budushchee zhdet universitety» [Discussion “What Tomorrow Holds for Universities”]. *Voprosy obrazovaniya* [Educational Studies], 2017, no. 3, pp. 202-233.
11. Kurbatova M. V., Donova I. V., Kagan E. S. Otsenka izmeneniy polozheniya prepodavateley rossiyskikh vuzov [Changes in the Standing of Lecturers at Russian Higher Education Institutions]. *Mir Rossii* [Universe of Russia], 2017, vol. 26, no. 3, pp. 90-116.
12. Kurbatova M. V., Kagan E. S. Otsenka stepeni znachimosti effektiv vneshnego kontrolya deyatel'nosti prepodavateley vuzov [Significance Assessment of the External Control Effects of Lectures]. *Zhurnal institutsional'nykh issledovaniy* [Journal of Institutional Studies], 2015, vol. 7, no. 3, 122-143.
13. Medvedev D. A. Novaya real'nost': Rossiya i global'nye vyzovy [A New Reality: Russia and Global Challenges]. *Voprosy ekonomiki*, 2015, no. 10, pp. 5-29.
14. Rosina N. M., Zuev V. M. O normativnom finansirovanii vysshego obrazovaniya: sovremennoe sostoyanie i puti razvitiya [On the Normative Funding of Higher Education: Current State and Development Trends]. *Finansy: teoriya i praktika* [Finance: Theory and Practice], 2017, vol. 21, no. 2(98), pp. 132-144.
15. Romanov E. V. Kakoy kapitalizm nuzhen Rossii? Metodologicheskie orientiry «novoy industrializatsii» [What Capitalism Does Russia Need? Methodological Guidelines of the “New Industrialization”]. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2017, vol. 10, no. 2, pp. 90-108.
16. Romanov E. V. Ugrozy kadrovomu potentsialu regional'nykh vuzov [Threats to the Human Capacity of Regional Higher Education Institutions]. *Ekonomika regiona* [Economy of Region], 2018, vol. 14, no. 1, pp. 95-108.
17. Rudakov V. N., Chirikov I. S., Roshchin S. Yu., Drozhzhina D. S. Uchis', student? Vliyaniye uspevaemosti v vuze na zarabotnuyu platu vypusknikov [The Impact of Academic Achievement on Starting Wages of Russian University Graduates]. *Voprosy ekonomiki*, 2017, no. 3, pp. 77-102.
18. Tikhomirova A. M., Bannykh G. A. Vysshee obrazovanie v Chekhii glazami prepodavateley UrGEU [Higher Education in the Czech Republic Through the Eyes of USUE Lecturers]. *Upravlenets* [The Manager], 2014, no. 4(50), pp. 29-31.