

CONTENT

**REFORMING EDUCATION IN THE REFORMED RUSSIAN ECONOMY:
PROBLEMS AND PROSPECTS**

- I. Gafurov, A. Makarov.** Branch of Kazan (Volga region) Federal University under the conditions of institutional changes5
- K. Khubiev.** Education reform in the context of cyclical development11
- A. Makarov.** To a question about the availability of quality education: A dilemma or unity21
- E.Egorov.** Improving the legal framework for the development of education in Russia.....30

INTERACTION OF EDUCATION AND LABOUR MARKET

- K.Tazetdinova.** Labour market development in the Republic of Tatarstan35
- I. Bagmanov, N. Khabarova.** On the public-private partnership39
- E. Babin.** The need for integration of scientific and educational environment of the university with the production.....44
- T. Kramin, V. Leonov.** Mechanisms for modeling the system of corporate governance on the example of independent non-profit organizations on a national scale48
- L. Voronzova.** Identification of assumptions and factors in the formation of transaction costs in the core activities of educational institutions on the basis of the process approach55

HUMAN CAPITAL IN ECONOMIC DEVELOPMENT AREAS

- R. Shaikhelislamov.** The education system in the context of human capital65
- S. Imamutdinova.** The human factor as a basis for strategic development municipality.....73
- E. Maksutina.** Assessing the economic efficiency of investments in human capital76
- G. Kunurkulzhaeva.** On the question of effective use of human capital in Kazakhstan81

INTERACTION OF EDUCATION AND SOCIETY: THE EXPERIENCE OF EUROPEAN COUNTRIES

- M. Trentini.** Some Open Questions About How to Measure the Efficiency of Education85
- A. Cammelli.** AlmaLaurea, an integrated Model for the Assessment of Graduates Characteristics and the Matching of Demand for and Supply of labour.....87
- E. Aetdinov, F. Zannoni, PhD, Department of Education, University of Bologna.** A sample of interethnic relationships and ethnopolitical situation in Russia: the reality of Tatarstan Republic.....90

СОДЕРЖАНИЕ

РЕФОРМИРУЕМОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РЕФОРМИРУЕМОЙ ЭКОНОМИКЕ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

- И. Гафуров, А. Макаров.** Филиал Казанского (Приволжского) федерального университета в условиях институциональных изменений 5
- К. Хубиев.** Реформа образования в контексте циклического развития 11
- А. Макаров.** Реформа высшего образования : качество и (или) доступность ?..... 21
- Е. Егоров.** Совершенствование правовых основ развития образования в России..... 30

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА

- К. Тазетдинова.** Развитие рынка труда в Республике Татарстан..... 35
- И. Багманов, Н. Хабарова.** О частно-государственном партнерстве 39
- Е. Бабин.** О необходимости интеграции научно-образовательной среды вуза с производством 44
- Т. Крамин, В. Леонов.** Механизмы моделирования системы корпоративного управления на примере автономной некоммерческой организации национального масштаба 48
- Л. Воронцова.** Выявление предпосылок и факторов формирования транзакционных издержек в рамках основных видов деятельности образовательных учреждений на основе процессного подхода 55

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ТЕРРИТОРИЙ

- Р. Шайхелисламов.** Система образования в контексте человеческого капитала 65
- С. Имамудинова.** Человеческий фактор как основа стратегического развития муниципального образования..... 73
- Е. Максюткина.** Оценка экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал 76
- Г. Кунуркульжаева.** К вопросу об эффективном использовании человеческого капитала в Казахстане 81

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И ОБЩЕСТВА: ОПЫТ ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАН

- Marco Trentini.** Some Open Questions About How to Measure the Efficiency of Education 85
- Professor Andrea Cammelli.** AlmaLaurea, an integrated Model for the Assessment of Graduates Characteristics and the Matching of Demand for and Supply of labour 87
- Е. Aetdinov, F. Zannoni, PhD, Department of Education, University of Bologna.** A sample of interethnic relationships and ethnopoltical situation in Russia: the reality of Tatarstan Republic 90

**РЕФОРМИРУЕМОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РЕФОРМИРУЕМОЙ ЭКОНОМИКЕ РОССИИ:
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

I.Gafurov,
Rector of Kazan (Volgaregion) Federal
University,
A.Makarov,
Director of the Branch of Kazan (Volgaregion)
Federal University in Naberezhnye Chelny

И.Р. Гафуров,
ректор Казанского (Приволжского)
федерального университета
А.Н. Макаров,
директор филиала Казанского (Приволжского)
федерального университета в г. Наб.Челны

**Филиал Казанского (Приволжского) федерального университета в условиях
институциональных изменений**

Новые глобальные тенденции влияют не только на форму и характер функционирования, но и на саму задачу высшей школы стран с переходной экономикой. В этой связи образовательные реформы, проводимые в последние два-три десятилетия во многих странах не только «Запада», но и «Востока», касаются как содержания учебных программ, стандартизации знаний, проблем мультикультурности, так и общих принципов управления образованием¹. Хотя глубина и наполнение этих реформ варьируются, несмотря на различие политических сил и правительств, социал-демократических в одних странах, консервативных в других, тем не менее дают о себе знать некоторые общие тенденции. Так, многочисленные дебаты и дискуссии по поводу образовательных реформ нередко строятся вокруг понятия «глобализация», которое фиксирует целый ряд изменений, в частности, возникновение нового типа экономики («экономики знаний»), где образование рассматривается как главная площадка для производства,

распространения и передачи экономически-продуктивных знаний, инноваций и технологий². Получает распространение точка зрения, согласно которой экономические спады в немалой степени объясняются неспособностью системы образования готовить людей, способных адаптироваться к новой «глобальной экономике»³.

Действительно, силы изменения окружающей среды настолько динамичны, что развитие высшего образования в последние годы носит скорее революционный, чем эволюционный характер. Так, всего ещё несколько десятилетий назад университет однозначно воспринимался как ведущий социальный институт, особая станция социального обслуживания, основное место, где производится, кодифицируется и проверяется знание, его реальная сила, необходимая обществу. Неоспоримое лидерство университетов в обществе и культуре подчеркивали такие теоретики, как Д.Белл, А. Турен, К.Керр, Д.Бок. Однако на рубеже XX – XXI веков ведущая роль университетов начинает подвергаться сомнению. Их привилегированное положение в создании ценностей, производстве и распространении знания всё более оспаривается, показательно, что в сфере высшего образования появилось понятие «рыночная риторика», которое сигнализирует о том, что образование превращается в ещё одно изделие на международном рынке потребительских услуг, подобно хлебу, авто-

¹ Вопросы адаптации высших учебных заведений к современным социально-экономическим и социокультурным процессам не раз поднимались как отечественными, так и зарубежными авторами. (См.: Формирование общества, основанного на знаниях. Новые задачи высшей школы / пер. с англ.– М.: Издательство «Весь Мир», 2003.– 232с.; Лукашенко М.А. Образование в условиях рынка: концепция учебного заведения: Монография.– М.: Высш. шк., КноРус, 2002.– 285 с.; Бауман З. Образование – при, для и несмотря на постмодернити // Высшее образование в России.– 2004.– №1; Никольский В. Глобальное образование: пределы либерализации// Высшее образование в России.– 2004.– №8; Сорокина Н. Предпринимательский университет (Шведский опыт) // Высшее образование в России.– 2002.– №3; Хохлов А., Стронгин Р., Грудзинский А. Проектно-ориентированный университет // Высшее образование в России.– 2002.– №2 и др.).

² См., напр.: Карпов А.О. Принципы научного образования // Вопросы философии.– 2004.– №11.– С.89–101).

³ См. об этом: Телегина Г.В. Реформа образования на Западе: либеральный консерватизм или консервативный либерализм?// Вопросы философии.– 2005.– №8.– С.129–143.

мобилям или телевидению¹. В мировой системе высшего образования, дважды подвергшейся во второй половине XX века глубокой модернизации² возникли новые типы учебных заведений (виртуальные университеты; корпоративные университеты; оффшорные зоны высшего образования; консорциумы университетов; компании, библиотеки, музеи и иные заведения, учрежденные средствами массовой информации; брокеры в сфере образования и т.д.), представляющие субъектов различных форм собственности. Но даже в условиях глобализации большую роль продолжают играть культурные особенности, сложившиеся традиции. Так, американская модель характеризуется приоритетом частного сектора в высшем образовании, западноевропейская высшая школа, напротив, является примером социально-ориентированного развития общественной образовательной системы³.

Значение высшего образования не просто как завершающего звена традиционной системы образования, но и как важнейшего элемента развития людских ресурсов для любой страны мира в целом, объясняется в первую очередь тем, что именно те, кто получил соответствующую подготовку, обеспечивающую формирование потенциала и развитие аналитических навыков, продвигают вперед национальную экономику, являются опорой граж-

данского общества, учат и воспитывают детей, возглавляют эффективно работающие правительства и принимают важные решения, оказывающие влияние на жизнь всего общества. Университеты, безусловно, играют одну из главных ролей во всех системах высшего образования, что ни в коей мере не снижает роли различных и все более многочисленных государственных и частных учебных заведений, входящих в систему высшего образования каждой страны, в том числе и России, - колледжей, институтов и академий, научных лабораторий, институтов и центров повышения квалификации, центров дистанционного обучения и многих других, - образующих сеть учреждений, способствующих обеспечению формирования человеческого потенциала более высокого уровня, необходимого для развития страны в условиях значительных социально-экономических перемен в мире, требующих пересмотра политики и ряда исходных допущений в сфере высшего образования.

В прошлом десятилетии термин «университет мирового класса» стал захватывающей фразой, которая ассоциируется не только с высоким качеством учебной и научно-исследовательской деятельности, но и, что более важно, являлся синонимом высокого потенциала высшего образования для успешной конкуренции на мировом рынке образовательных услуг через приобретение и создание опережающих знаний. Поскольку отличительной особенностью университетов по сравнению с типичными продавцами «образовательных услуг» является «воспроизводство традиций и интеграция культуры как функция университетов», постольку они выполняют и важную общественную, культурную миссию, формируя социальные коммуникации, образцы поведения и мышления, ценности, мировоззрение, отношение к людям, обществу, стране, миру. Среди уникальных синтетических форм, порождаемых университетами, и, по сути, трудно достижимых в других условиях, следует выделить: «- интеграция образовательной и исследовательской (научной) функций; - возможность широкого междисциплинарного подхода на базе сотрудничества различных факультетов и кафедр; - соединение фундаментальности и практичности, новаторства и традиций (консерватизма), признания науч-

¹ Так, в мировом масштабе доходы от экспорта высшего образования ныне насчитывают порядка 30 млрд. долларов, 14 млрд. из которых приходится на долю США (при этом экспорт образования и обучения в США стоит на первом месте и составляет 4% от всех доходов экспорта); 3,2 млрд. долларов составляет доход от экспорта высшего образования в Австралии. Предполагается, что к 2025 году общее число международных студентов по всему миру составит около пяти миллионов человек. (См.: Налетова И. Диверсификация высшего образования: вызов университетам // Высшее образование в России. – 2005. – №5. – С. 39–45).

² Если, первый раз – в 50-60 годы, она была непосредственно связана с развитием НТР, освоением космоса, ростом информации и знаний, то вторая волна – на рубеже веков, с глобализацией всего мира и образования в частности, дала возможность высшему образованию приспособиться к новой культурной среде, связанной с новыми формами конкуренции, выходящими за пределы традиционных концептуальных, институциональных и географических рамок.

³ См.: Teixeira P., Amaral A. Private Higher Education and Diversity: An Exploratory Survey // Higher Education Quarterly. – 2001. – № 4. – P.364–366.

ных авторитетов и демократичности отношений, ориентации на индивидуальный успех и коллективизма; - объединение в одном сообществе людей разных поколений (преподавателей и студентов, ученых – ветеринаров и молодых сотрудников); - соединение национальной ориентации и патриотизма с «общечеловеческими» ценностями, с широкими международными контактами и интернациональной средой¹. Правительства всех стран с целью глобальной конкурентоспособности и продвижения своих национальных элитных университетов дополнительно финансируют их, создают так называемые «Центры превосходства», в числе которых такие страны, как Китай, Дания, Германия, Нигерия, Южная Корея и Тайвань, а также и Россия. В некоторых случаях, правительства способствуют слиянию вузов для создания новых университетов, с целью их продвижения в первую сотню лучших университетов мира.

Развитие высшего образования в России на рубеже веков также свидетельствует о больших институциональных изменениях. К тому же эти изменения оказались вплетенными в переход всего общества на рыночные принципы жизнедеятельности. В этой связи за последние пятнадцать лет создано сотни новых вузов, 40 % из них являются негосударственными, а каждый пятый российский студент обучается в филиалах. Филиалы создавались не только негосударственными, но и государственными вузами. При этом многие учебные заведения (особенно в этом отношении «лидирующие» позиции занимают столичные вузы) имеют несколько, а то и несколько десятков филиалов, созданных в городах различных регионов России.

В результате Россия сегодня является мировым лидером по числу студентов на 10 тыс. человек населения (с учетом студентов техникумов этот показатель составляет 630). Однако качество и структура высшего образования в России вызывают тревогу. Существующая система допуска на образовательный рынок не способна играть роль фильтра для организа-

ций с недостаточным потенциалом, неспособных обеспечивать права граждан на получение высшего образования необходимого качества. Сложился большой сектор псевдообразования, масштабы которого оцениваются как минимум в 25% всей системы. В этом секторе к студентам предъявляются заведомо заниженные требования, устанавливая при этом низкие (так сказать, «демпинговые») цены как продавцы образования, а набор компетенций, который получают студенты, явно недостаточен для профессиональной работы. Еще больше вузов не обладают международной конкурентоспособностью.

Российские университеты выпали из международных рейтингов в первую очередь из-за того, что в целом высшая школа практически потеряла свою инновационную, исследовательскую составляющую. Только 16% преподавателей ведут научные исследования. О достижении амбициозных целей в построении нового университета мирового уровня легче говорить, чем сделать, однако, статус элитного вуза требует подтверждения со стороны внешнего мира на основе международного признания в рейтингах или же массового вливания государственных средств. Такое взаимодействие является сложным и длительным процессом. Анализ этих международных рейтингов показывает, что университеты, входящие в тридцатку лучших, имеют общие характеристики – это, во-первых, высокая обеспеченность ресурсами для создания качественных условий обучения и проведения исследований; во-вторых, большой процент талантливых и продуктивных преподавателей и студентов. Качество студентов в значительной степени определяет качество исследований; в – третьих, система управления, позволяющая принимать решения без лишней бюрократии².

Следует заметить, что Казанский государственный университет тоже проводил курс на формирование и развитие своих филиалов, но при этом оставаясь верным своим историческим принципам и традициям. Исторически в российской системе просвещения слово «университет» означало высшую ступень профес-

¹ Фундаментальность университетской подготовки экономистов: роль экономической теории: Монография /Под ред. Хубиева К.А., Павлова М.Ю. – М.: МАКС Пресс, 2011.- С.8-9.

² См.: М.: Салми Дж. Создание университетов мирового класса / Джамиль Салми; пер. с англ. – М.: Весь Мир, 2009.- С.19-20.

сионального образования. Университетские выпускники составляли интеллектуальную элиту императорской России. В советскую эпоху диплом университета был предметом особой гордости, нагрудный знак носили на парадных костюмах. Классическое университетское образование служило прочным фундаментом профессионального роста, давало уверенность в своих силах. Для каждого города университет был символом престижа, подтверждавшим его весомую роль в жизни страны. В 1990-е годы, когда сфера образования в России переживала колоссальные перемены, массовое открытие новых вузов, казалось, потеснило классические университеты с их позиций. Создаваемые учебные заведения декларируют инновационные подходы к высшему образованию, делают громкие заявления о подготовке специалистов нового типа. По прошествии лет можно с уверенностью сказать, что классическое университетское образование сохранило свой высокий статус.

В основе концепции европейского университета, возникшей несколько столетий назад, лежит идея корпоративности. Сегодня Казанский университет как корпорация состоит из множества мини-университетов. Среди них есть старейшие факультеты, принесшие мировую славу КФУ, и недавно созданные подразделения, одним из которых является Набережночелнинский филиал. У каждого из них свой путь становления, свои успехи и достижения. Но всех объединяют единые традиции университетской культуры, выделяющие университет в особый мир с характерными для него ценностями и идеями.

Созданный на базе европейских университетских традиций, КФУ изначально формировался как университет классический, выпускники которого получают не только знания закономерностей развития природы и общества, но и универсальную теоретическую основу, позволяющую творчески решать любые поставленные задачи. Уже более 200 лет КФУ ведет образовательно-научную деятельность. За это время неоднократно менялись режимы и эпохи, но университет всегда соответствовал духу времени, одновременно он в лучшем смысле слова консервативен. Важно не просто подготовить грамотного специалиста, а дать возможность развить внутреннее достоинство

человека, сформировать высокие нравственные ценности и гражданскую ответственность, о чем впервые еще в XIX веке говорил выдающийся ректор Казанского университета Н.И. Лобачевский. Верный этому постулату, КФУ в единстве образования, науки и воспитания создает атмосферу подлинной интеллигентности, гуманизма, демократичности и творческого поиска, являясь для всех выпускников истинной *Alma mater*.

Далеко не каждый город может похвастаться своим университетом. В этом отношении Набережным Челнам повезло – благодаря открытию в 1997 году филиала Казанского государственного университета, город приобрел к числу университетских центров. В наши дни созданием филиала вуза трудно удивить, однако Казанский университет крайне взвешенно и ответственно подошел к данному вопросу, открыв всего два своих филиала – в городах Зеленодольск и Набережные Челны. Здесь создана фундаментальная образовательная площадка, наполнением которой служит профессура Казанского университета. Филиал, давая своим выпускникам диплом одного из старейших вузов страны, имеющего общемировое признание, поддерживать высокую марку Казанского университета.

Открытие филиала в городе Набережные Челны было предпринято отнюдь не под влиянием конъюнктурных факторов, а было продиктовано социально-экономическими условиями, сложившимися в Закамье к середине 1990-х годов. Восточная часть республики объективно нуждалась в крупном научно-просветительском центре, способного готовить высококвалифицированных специалистов. В Северо-восточном и Юго-восточном промышленном районе и в Закамье сосредоточен мощнейший производственный потенциал, который представлен такими предприятиями как: Камаз, Татнефть, Нижнекамскнефтехим, Нижнекамскшина, Елабужский автомобильный завод, Картонно-бумажный комбинат, Химический завод им. Карпова, Чистопольский часовой завод, два нефтеперерабатывающих завода, ГРЭС, ГЭС, три ТЭЦ, здесь расположено 15 городов, протяженность территории более 45 тыс. кв. км. Казанский университет внес свой вклад в социальное развитие молодого монопромышленного города,

продолжая свои альтруистические традиции.

За все время своего существования Казанский университет играл значительную роль в культурно-образовательном развитии Поволжья и Приуралья. Почти весь XIX век он оставался самым восточным высшим учебным заведением страны, не только готовя специалистов для востока России, но и проводя значительную просветительскую работу, содействуя освоению народами края европейских научно-культурных ценностей, одновременно глубоко исследуя восточные культуры и способствуя восприятию восточных цивилизаций. Начиная с 1920-х годов университет стал базой для создания целого ряда высших учебных заведений Татарстана и близлежащих регионов. Началом этого процесса стал 1922 год, когда на базе отделившегося от КГУ лесного факультета был создан Марийский лесотехнический институт. Университетские факультеты стали фундаментом для создания финансово-экономического института, медицинского, технологического, технического университетов Казани. В 1960-1990-е годы профессорско-преподавательский состав КГУ приложил немалые усилия для поддержки педагогического института в Елабуге, института физкультуры и политехнического института в Набережных Челнах. Немалую помощь научно-педагогическими кадрами и организацией методической работы университет оказал Чувашскому, Мордовскому, Марийскому, Удмуртскому, Ульяновскому университетам. Создание филиала в Набережных Челнах продолжает альтруистские традиции университета. Многие города Республики Татарстан обращались с предложениями об открытии филиала Казанского университета, а их руководство готово было оказать всемерную поддержку. Выбрав Набережные Челны, Казанский университет оказал высокую честь молодому автограду.

За пятнадцать лет своего развития Набережночелнинский филиал КФУ проделал немалый путь. Проведена серьезная работа по материально-техническому и учебно-методическому обеспечению учебного процесса. Сегодня в структуре вуза 3 учебных корпуса, в которых оборудованы 28 современных аудиторий, часть из которых оснаще-

на мультимедийным оборудованием. Семь компьютерных классов дают возможность активно использовать информационные технологии в учебном процессе. Никогда не пустует спортивный комплекс филиала: среди студентов, преподавателей и сотрудников постоянно растет число приверженцев здорового образа жизни. Университетские праздники, а нередко и общегородские мероприятия проходят в современном лекционно-концертном зале на 500 мест. Филиал располагает научной библиотекой, книжный фонд которой регулярно растет и составляет свыше 80 тыс. томов, ежегодно выписывается более 250 наименований периодических изданий, постоянно пополняются электронные ресурсы библиотеки. Большое внимание вузу уделяет городская администрация, оказывая помощь в строительстве нового учебно-лабораторного здания, которое свяжет корпусы филиала в единый университетский комплекс.

В настоящее время в филиале контингент обучающихся составляет около 3 тысяч студентов очной и заочной форм обучения по одиннадцати направлениям и специальностям высшего профессионального образования. В полном соответствии с традициями классического университета Набережночелнинский филиал КФУ развивает и естественнонаучные, и гуманитарные направления. Первоначально, учитывая потребности и спрос населения, была открыта подготовка по широко популярным специальностям – «Юриспруденция» и «Менеджмент организации». Следуя своей социальной и просветительской миссии, университет позднее открыл обучение по таким образовательным программам, как «Филология» (русский и английский языки), «Государственное и муниципальное управление», «Психология». Изучив запросы рынка труда, в 2006 году филиал КГУ начал подготовку по специальности «Прикладная математика и информатика». Следует подчеркнуть, что данная специальность, а также «Журналистика» и «Математические методы в экономике» до последнего времени не реализовались ни одним другим вузом в Закамском регионе.

Профессорско-преподавательский коллектив составляют сегодня 325 преподавателей, среди которых свыше 70% имеют ученые сте-

пени и звания. Неоценимую помощь в кадровом обеспечении учебного процесса, особенно в первые годы существования филиала, оказал Казанский университет. Одновременно руководством филиала была поставлена приоритетная задача формирования собственных кадров. Сегодня сложился прочный педагогический коллектив, который работает на 18-ти кафедрах. За последние 5 лет основными штатными преподавателями филиала было выпущено 32 монографии, 3 учебника, 181 учебное и учебно-методическое пособие. Только за 2011 год проведено 6 научных конференций всероссийского, регионального и республиканского уровня, по результатам которых опубликованы научные сборники. Налажено международное сотрудничество с университетами США, Германии, Италии, Испании, Казахстана, в рамках которого проведены круглые столы, конференции различного уровня. Ведется работа, связанная с получением грантов, что позволяет проводить стажировки и исследования в зарубежных вузах как преподавателей и сотрудников, так и студентов филиала.

Одним из важнейших показателей качества обучения является востребованность выпускников. Современное профессиональное образование в стране пока не может решить проблему кадрового голода, так как у предприятий каждой отрасли свои требования к выпускникам. Институциональные изменения в экономике и политическом устройстве, произошедшие 20 лет назад в России, определили новые условия социально-экономического положения и поведения выпускников вузов в системе рыночных отношений. Вместо гарантированного трудоустройства, предусмотренного плановой экономикой, современные выпускники вузов должны самостоятельно заниматься поиском первой работы и работодателя. Но преимущество классического университетского образования как раз в том и состоит, что студент, получая фундаментальную подготовку и серьезные исследовательские навыки, способен реализоваться в достаточно широких сферах профессиональной деятельности. На сегодняшний день ни один выпускник филиала КГУ не состоит на учете в городском Центре занятости. Часто организации обращаются за молодыми профессиональными

кадрами заранее, поэтому к окончанию учебы часть студентов уже трудоустроена. Нередки случаи повторного обращения работодателей, что является высокой оценкой уровня подготовки специалистов. Выпускники филиала КГУ работают во всех крупных предприятиях и организациях города, в органах государственного и муниципального управления. В ближайших планах вуза – создание ассоциации выпускников.

За последние годы заметно возросла требовательность к знаниям и умениям выпускников со стороны предприятий и организаций. В связи с этим важно еще на стадии обучения представить студентов потенциальным работодателям. В этом помогает не только производственная практика, качественной организации которой в филиале уделяется самое пристальное внимание. Одним из эффективных мероприятий данного направления стал Фестиваль менеджмента, в рамках которого совместно с Городской торгово-промышленной палатой ежегодно награждаются победители конкурсов «Лучший студент года», «Лучший выпускник», а из числа работодателей отмечается лучший корпоративный партнер филиала. Активно участвуют в жизни филиала также и представители деловой элиты города. Так, управляющий Аки-банка И.Х. Галяутдинов ежегодно вручает специальную стипендию лучшим студентам экономического факультета. Дважды в год депутат Государственной думы О.В. Морозов (ныне начальник управления Президента РФ по внутренней политике) отмечает своей стипендией студентов филиала.

В июне 2012 года филиал отпраздновал пятидесятилетие с момента основания. Этот юбилей отмечен значительными достижениями всего коллектива. Однако в условиях возросшей конкуренции между образовательными учреждениями филиал ищет собственный путь: осуществляет стратегическое планирование своей деятельности, целенаправленно занимается маркетинговыми исследованиями, совершенствует финансовый менеджмент, расширяет сферу дополнительного образования.

Успехи филиала КГУ были бы невозможны без серьезной поддержки, внимательного контроля и постоянной помощи Казанского

университета. Безусловно, тесная связь любого филиала с головным вузом предполагается по определению. Но история отношений Набережночелнинского филиала и КФУ дает основания говорить не просто о формальном сотрудничестве. Филиал в действительности занимает место полноценного структурного подразделения КФУ, несмотря на разделяющее их расстояние. Руководители всех уровней филиала КФУ тесно сотрудничают со специалистами головного вуза, что позволяет быть всегда в курсе университетских событий, шагать в ногу с университетом, дышать его жизнью. Представители филиала регулярно участвуют в работе совещаний, конференций, семинаров университета, профессура КФУ участвует в организации и работе научных направлений кафедр филиала. Все факультеты имеют своих кураторов из числа заместителей деканов КФУ, которые помогают решать вопросы кадрового и методического обеспечения учебного процесса. Ежегодно каждый декан филиала КФУ отчитывается на факультетских ученых советах университета. Ведущие профессора и доценты КФУ возглавляют ряд кафедр филиала, перенося свой организационный опыт в стены Набережночелнинского вуза.

Особенно серьезное внимание КФУ уделяет вопросам контроля качества учебного процесса. Сотрудничество филиала и университета в этой области весьма разнообразно и отслеживается в самых разных аспектах. Прежде всего, это касается вопросов кадрового обеспечения филиала: значительная часть преподавателей является выпускниками Казанского университета, что позволяет продолжать традиции знаменитой школы КФУ.

В качестве штатных совместителей в филиале работают известные профессора и доценты университета. Благодаря столь тесному сотрудничеству, студенты филиала имеют возможность слушать лекции известных специалистов не только по базовым учебным дисциплинам, но и специализированным авторским курсам. Большое значение филиал КФУ уделяет вопросам подготовки собственных преподавательских кадров. Разработаны программы поддержки молодых ученых «Кандидат наук» и «Доктор наук», в рамках

которой молодые преподаватели филиала, обучаясь в аспирантуре и докторантуре, получают дополнительную поддержку филиала. Под руководством профессоров и доцентов КГУ за последние 5 лет основные штатные преподаватели филиала защитили 24 кандидатские и 3 докторские диссертации. Ежегодно преподаватели филиала дают открытые лекции, для оценки уровня которых из университета специально направляются ведущие специалисты в данной области. Неоднократно Ученый совет КФУ ходатайствовал перед Министерством образования и науки о присвоении ученых званий доцента и профессора лучшим преподавателям филиала, прошедшим установленную экспертизу на кафедрах и факультетах КФУ.

Формирующаяся корпоративная культура филиала КФУ призвана сохранять и воспроизводить систему ценностей Казанского университета и в данном фарватере создавать свои собственные традиции. Этот процесс пронизывает все направления деятельности вуза и осуществляется через взаимодействие формальных и неформальных, упорядоченных и стихийных компонентов. На основании Программы воспитания «Университет. Традиции. Культура», разработанной в Казанском университете, Ученый совет филиала принял Концепцию воспитательной деятельности. Сегодня в структуре филиала действует целая воспитательная служба, создающая все возможности для студентов развить свои коммуникативные, лидерские, креативные качества, являющиеся отличительной чертой студенчества Казанского университета.

Вся деятельность филиала КФУ направлена на формирование самоидентификации студентов как студентов университета. Особое внимание уделяется процессу адаптации первокурсников. Учащиеся старших классов, поступившие на подготовительные курсы, в достаточной мере уже знают требования, которые им предъявят после поступления, знакомы со многими преподавателями. Традиционный День открытых дверей расширяет их представление об университете. Но для большинства первокурсников адаптация начинается с первого дня учебы. В День знаний происходит не только первое знакомство с руковод-

ством вуза, факультетами, но и с правилами и традициями Казанского университета. Началом знакомства является Актовая лекция, посвященная истории создания и развития Казанского университета.

Одна из ведущих воспитательных задач – превратить учебную группу в группу единомышленников и друзей. День рождения КФУ и День учителя, Дни факультетов и общеуниверситетский фестиваль первокурсника – лишь несколько этапов на этом пути. Филиал КГУ гордится продолжением патриотической университетской традиции – ежегодным туристическим слетом, посвященным Дню Победы. В нынешнем 2007 году прошел уже восьмой слет с традиционным кросс-походом на пять километров, полосой препятствий, спортивным ориентированием на местности, конкурсом военных песен у костра, конкурсами бивуаков и меню, газет и визиток.

Впервые в текущем учебном году проведена встреча с родителями первокурсников «Экскурсия в студенческую жизнь». Появилась традиция встречать день рождения университета вместе с выпускниками, которые уже определили свой жизненный путь, но ностальгия по Alma mater возвращает их снова и снова в родные стены. Студенты филиала прекрасно знакомы с лучшими творческими коллективами Казанского университета: «Айрин студио», «Каз канатлары» и клуб КВН. Событием городского масштаба является выступление на сцене лекционно-концертного зала филиала знаменитой хоровой капеллы КГУ. Казанский университет, в свою очередь, хорошо знает набережночелнинских студентов и ценит их творчество. Неоднократно творческие коллективы филиала побеждали на общеуниверситетском фестивале «Студенческая весна», студенческие группы становились победителями в конкурсе «Лучшая студенческая группа года».

За пятнадцать лет Набережночелнинский филиал КФУ прошел большой путь. Это было очень непростое, но в то же время яркое и насыщенное время. За прошедшие годы филиал подтвердил свое право быть преемником на челнинской земле двухсотлетних традиций Казанского университета. Это было бы невозможно без деятельной поддержки Казанского университета, городской и республиканской

администраций. Мы уверены, что наш вуз, следуя миссии классического университета, выполнит свою благородную роль – готовить интеллектуальную элиту общества и обеспечивать массовое высшее образование; быть частью общества, оставаясь при этом автономным и самостоятельным вузом; сохранять лучшие традиции и достойно отвечать на вызовы времени. Социокультурная роль вуза особенно значима для молодого монопромышленного города, каким являются Набережные Челны. Развитие высшего образования в городе привело к уменьшению оттока талантливой молодежи в другие города для получения образования, после чего значительная часть выпускников уже не возвращалась в Набережные Челны. Защищаются кандидатские и докторские диссертации, формируется вузовская интеллигенция. Все это способствует накоплению того культурного слоя, который является фундаментом для превращения Набережных Челнов в город европейского формата. Отрадно сознавать, что в этом процессе есть частица труда филиала Казанского Федерального университета.

К. Khubiev,
Doctor of Economic Sciences,
professor, Moscow State University
named after M.V. Lomonosov

К. Хубиев,
доктор экономических наук,
профессор Московского государственного
университета им. М.В. Ломоносова

Реформа образования в контексте циклического развития

Введение

Активное обсуждение кризиса долговой экономики в Европе и США немного отодвинуло в тень экономические проблемы России. Главная проблема – научно-техническое отставание от развитых стран при рекордно низком госдолге. Кажется безусловным преимуществом не иметь большого госдолга и накопить страховые фонды для защиты от кризисов. Однако, если долги используются для создания инвестиционной инфраструктуры и поддержки новых технологий, то это и есть лучшая и упреждающая защита от кризиса, поскольку завершающей стадией цикла является обновление основного капитала на основе новых технологий.

Заложенная в российские экономические реформы либеральная модель породила предвзятые ожидания модернизации «снизу», полностью соответствующие ее идеологии. Однако ожидаемая сила частного интереса к инновациям и конкурентная борьба за технологические преимущества не проявились сколь-нибудь значимым образом. Когда лимит ожидания и доверия был исчерпан и стала приближаться выборная фаза политического цикла, появилась идея модернизации «сверху». Ее визитной карточкой стал проект «Сколково». Но при этом не пришло еще понимание того, что отдельные решения за счет бюджетных денег без изменения модели экономического развития желаемых результатов не принесут.

Это относится и к системе образования. Инновационную экономику России и ее модернизацию призваны осуществлять специалисты высокой квалификации, с фундаментальной подготовкой, инновационно мотивированные и достойно оплачиваемые. Для этого практически ничего не делается. Более того, проводимая ныне реформа образования уводит в сторону от решения задач модернизации. По своей глубинной сути она скорее направлена на массовую подготовку кадров

функциональной, а не инновационной направленности.

Сложившаяся ситуация требует научного анализа, осознание ситуации на теоретическом уровне, на основании чего можно делать выводы и рекомендации.

1. Реформа образования и экономический цикл

В России развиваются два параллельных и на первый взгляд не очень связанных процесса: циклическое развитие, с одной стороны, и реформа образования, - с другой.

Такая видимость может сложиться на основе того, что реформа образования может происходить на фоне нескольких циклов и содержание образования нельзя считать проциклическим процессом. Более того, во время кризиса и вынужденной безработицы растет притягательность образования. И все же на уровнях логики технологических и организационных изменений обнаруживается связь между названными процессами.

Анатомия экономического цикла получила отчетливые очертания на фазе депрессии, хотя не все детали фазы кризиса получили полное освещение. Самой главной, с точки зрения судеб национальных экономик, являются фазы оживления и подъема. При этом важно не то, когда и какими темпами будет расти экономика, а то, каково будет качество. А качество роста будет зависеть от факторов, которые удастся задействовать. Технологический фактор (в широком смысле) является решающим в определении качества оживления и подъема. Либо состоится восстановительный рост на базе прежних, изрядно устаревших и обветшалых технологий, как это уже случилось в 1999-2007 годах, и Россия вновь будет иметь рост производства без экономического развития; либо на этот раз удастся задействовать интенсивные факторы роста. Вопрос о качестве выхода из кризиса становится важнее сроков и темпов роста ВВП. Замена основного

капитала (изношенного на 47%) на новой технологической основе является главной целью развития экономической системы и основной задачей экономической политики. Технологическое обновление является судьбоносной задачей, решение которой выведет экономику России на уровень конкурентного соучастия в мировом экономическом процессе. Повторение сценария восстановительного роста без экономического развития отбросит страну на задворки мирового экономического развития, усилит сырьевую деформацию отраслевой структуры и зависимость от конъюнктуры мировых сырьевых рынков.

Технологическое обновление на инновационной основе является и целью, и закономерным результатом экономического цикла на фазах оживления и подъема. Более того, оно выступает главным «приобретением» экономического цикла, его прогрессивным результатом, оправдывающим негативные результаты кризиса. В условиях рыночной экономики этот процесс происходит, в основном, стихийно, как результат предпринимательской мотивации и состязательности. Об этом свидетельствует мировой опыт, который послужил вполне понятным и объяснимым основанием для довольно интенсивной пропаганды околовлаственными кругами экономистов идеи «модернизации снизу». Уже два десятилетия длятся надежды и ожидания, а оно (технологическое обновление) в сколь-нибудь существенном масштабе не происходит. Более того, износ основного капитала еще больше усиливается. Для экономической науки возникает вопрос: почему в России не происходит того, что является закономерным для циклического развития? Ответ, очевидно, кроется в самой специфике как российской экономики вообще, так и в особенностях её циклического развития.

Наше видение состоит в следующем. Нынешний экономический цикл в России происходит в рамках большого трансформационного цикла (БТЦ), охватывающего два последних десятилетия. Заметим, что БТЦ имеет все признаки экономического цикла: спад, депрессия, оживление, подъем. Но по факторам, его вызвавшим, по глубине, продолжительности и характеру протекания он является исторически особенным. Были задействованы

столь сильные факторы разрушения экономики политического и экономического порядка, что они распространяют негативную силу подавления технологического развития на десятилетия и не дают реализоваться прогрессивным факторам «малого» цикла. Одним из результатов БТЦ является то, что не происходит предпринимательской состязательности в технологической гонке «снизу», в том числе и потому, что не в конкурентной борьбе и не предпринимательскими инновациями добыты ресурсы, технологии и денежные потоки нынешних «капитанов» отечественной экономики.

Руководство государства провозгласило курс на массовую модернизацию экономики. Оно осознает судьбоносное для страны значение инновационной модернизации. Но пока достигнуто лишь осознание проблемы и переложение ее на язык стратегических целей. Обозначены некоторые приоритетные направления. Но задача не конкретизирована на уровне экономической политики. А механизм реализации, с указанием источников и субъектов, инновационно мотивированных, ещё только предстоит разработать. Но для этого надо определиться в принципиальном направлении. Либо правительство вновь будет придерживаться идеи «модернизации снизу» и ждать, когда в массовом предпринимательском сознании возбудится необходимость технологической состязательности, либо следует искать другие подходы. В том числе и с концентрацией в руках государства на инновационные цели ресурсов и источников, принадлежащих ему по праву публичной власти: природные ресурсы, государственная собственность на доходы рентного и монопольного происхождения.¹

Мы обозначили два крайних подхода к инновационной модернизации экономики. Возможна (или даже вероятна) их комбинация в реальной практике. Но во всех случаях резко возрастает роль креативного личного фактора, поскольку новые технологии и вообще новая экономика может быть создана творчески активными и инновационно мотивированными людьми. В этой связи реформа высшего образования, в том числе и экономического, приобретает дополнительную актуальность как креативный фактор системной модернизации.

2. Креативный фактор экономического развития

Анализ рынка менеджеров высшего звена показывает, что всего 7-8% специалистов и управленцев способны решать проблемы инноваций и модернизации, а 70% кандидатов в топ-менеджеры, - это так называемые функционеры, привыкшие инерционно работать на растущих рынках, прилагая минимум инновационных усилий. Между тем требования со стороны работодателей возросли под давлением кризиса.

Какие существенные изменения произошли на рынке менеджмента топ-уровня в преддверии посткризисного развития? Ответу на этот вопрос поможет специальный анализ соответствующего сектора данного рынка. Уже в разгар кризиса, в период массовых увольнений специалистов функционального уровня наблюдался высокий спрос на инновационно мыслящих и действующих управленцев. Это объясняется тем, что в экстремальных условиях кризиса резко возросла востребованность специалистов с глубокими знаниями, широтой мышления и способны творить новые стратегии, которые позволяют выстоять кризис или выйти из него с наименьшими потерями. Спрос на специалистов такого уровня усилился при выходе из кризиса, когда потребовалась модернизация производства и управления, освоения новых рынков. Специалисты отмечают, что наиболее востребованными оказались директора по развитию всех направлений: персонала, финансов, производства, способных модернизировать производство и создавать новый бизнес.ⁱⁱ

Ещё одна существенная особенность обнаружилась на рынке топ-уровня в последнее время. Повысился спрос на креативных руководителей, которые не только способны спроектировать и создать новое, но и уметь обучить других. Такие менеджеры ценятся выше «звезд-индивидуалов».ⁱⁱⁱ Следовательно, педагогические знания и навыки должны быть заложены в вузах, претендующих на подготовку профессиональной элиты.

Итак, наиболее востребованными на рынке труда оказываются: инновационно мыслящие, инновационно действующие и инновационно обучающие специалисты. А откуда

они должны появиться на рынке? Они могут вырасти в самом предпринимательстве, благодаря опыту, собственным усилиям, одаренности и т.д. Но важнее то, что рынок труда подаёт сигналы системе подготовки кадров в вузах. На вопрос о том, какими должны быть выпускники вузов, претендующие на статус ведущих, отвечает кризисный и посткризисный рынок. На вопрос о том, как готовить специалистов-инноваторов, ответить не так просто. Одна линия обнаруживается в освоении ИТ технологий как базиса для подготовки высококвалифицированных специалистов. Другие считают, что отмеченная выше креативность достигается акцентом на фундаментальную подготовку, опираясь на курсы теоретического характера; раскрывающие законы развития природы и общества, и умение применять их в практической деятельности. Наше видение будет изложено несколько ниже.

Кризис повлиял на изменение стратегических целей компаний. Раньше аксиомой считалось, что менеджмент должен повышать капитализацию компаний. Кризис показал, что капитализация содержит в себе спекулятивный момент и финансовые пузыри очень быстро и бесследно сдуваются во время кризиса.

Акционерам сегодня важен не только и не столько потенциал наращивания стоимости компании, на что были сориентированы менеджеры докризисного периода, сколько обеспечение положительных бизнес-показателей, эффективное управление денежными потоками в годовой перспективе. Сегодня это напрямую зависит от калибра и компетенции руководителя.^{iv}

Креативность и инноваторство руководителей предполагает сценарное мышление. Перед ними ставятся задачи: найти новые решения для пострадавших во время кризиса структур, которые не знают, в каком направлении развиваться. Они нуждаются в специалистах, широко обзеревающих пространство предпринимательства, с более широким мышлением, способных предлагать стратегии развития, невидимые для акционеров и старого менеджмента. Георгий Абдушелишвили, старший партнер консалтингового агентства WorldHowell, ссылаясь на банк «КИТ Финанс»

отмечает, что перед кандидатом ставят задачу найти и развить нишу, в которой ждет успех, ставится задача разработать несколько сценариев и выбрать на усмотрение кандидата один из них. «То есть сегодняшний топ должен обладать сценарным мышлением. Он необходим для того, чтобы быстро ориентироваться и менять задачи на нестабильном рынке в поисках оптимальных решений, время от времени рисковать».^v Кризис вызвал к экономической жизни функции и качества менеджеров, которые прежде не проявлялись очевидным образом. Речь идет о социальном сближении собственников и менеджеров. Собственники и руководители компаний хотят видеть в топ менеджменте не только креативных инноваторов, но и единомышленников.^{vi} Единомышленник и попутчик по бизнесу – это не просто высокообразованный и опытный управленец. Единомышленниками и попутчиками не всегда удается стать даже близким родственникам. Это новое явление для рынка труда. Объединение людей в качестве единомышленников, не состоящих в родстве, возможно на основе определенных ценностей, содержащихся в воспитании и образовании. А воспитательный момент в системе образования существенно утрачен или поддерживается инерционно, благодаря сохранившимся традициям. Но без воспроизводственных импульсов он может быть утрачен. Универсальные ценности рыночной экономики (деньги, выгода и др.) чаще разъединяют людей, чем объединяют. Для системы подготовки специалистов это имеет существенное значение. Между тем в многочисленных обсуждениях проблем реформы образования и принимаемых решениях, в том числе и законодательных, проблема ценностей, на достижение которых должна быть нацелена реформа образования, даже не затрагивается.

Анализ мнений рекрутинговых фирм свидетельствует о том, что нынешним менеджерам вменяются функции предпринимателей и даже собственников: разрабатывать сценарии развития; вырабатывать эффективные решения потоками, и даже рисковать. Поскольку это не функциональная, а инноваторская предпринимательская деятельность, востребованность которой усиливается, то и формы вознаграждения должны быть не стандартны-

ми. Пресловутая бонусная система уже устареваает. Собственники понимают, что инновационная деятельность требует особого вознаграждения. Позиция многих собственников такова: «Если сможешь заработать, тогда мы с тобой поделимся». Но что означает делиться в рамках отношения наемного труда? Складываются особые отношения. Зарабатывают одни, а делятся другие. А какова диалектика и содержание взаимоотношения сторон? На формальном уровне (КЗоТ) нет нормы «делиться». Есть договор найма и формы поощрения наемного работника. Возникают вопросы: если наемные работники (управленцы) зарабатывают, то почему они не могут делить заработанное, даже с учетом интересов собственников. Собственность на капитал дает собственность на доход, если даже собственник имеет капитал, но не может (или не хочет) заработать. Это противоречие толкает стороны к наемной форме труда, в рамках которой предпринимательские функции затруднены. Эффективный предпринимательский и инновационный менеджмент заинтересован в переходе от наемной формы труда к форме партнерства и даже совладения. Это новая тенденция в формировании рынка труда еще не исследована теоретически.

За рубежом в контракте на случай увольнения менеджеров инновационного и предпринимательского уровня предусматривается «золотой парашют». Если не сложились отношения, работник (менеджер) не остается незащищенным. А в России даже контракт, как был он ни был прописан, не дает гарантий, что работника через два месяца не уволят, выплатив всего две месячные затраты.

Возможно, даже потенциальная возможность подобных эксцессов провоцирует оппортунистическое поведение и отношение наемных менеджеров к компании, которое не устраивает многих работодателей.

Проблема эта не нова. Она столь масштабна, что даже оформилась в теорию «революции управляющих». В России она приняла иные формы. Высокая степень эксплуатации высококвалифицированного труда управленцев, которые умеют не только зарабатывать, но и считать заработанные деньги, изыскивают способы самостимулирования и самовознаграждения. Когда чистая прибыль, зара-

ботанная подразделением, за вычетом всех издержек в разы, а то и десятки раз превышает фонд заработной платы (с учетом начисления на зарплату), у креативных работников помимо чувства справедливости возникает проблема дальнейшей действительности в компании. Либо продолжать свою инноваторскую деятельность и наращивать прибыль, которая уходит собственнику, либо свернуть свою деятельность до уровня функционера, что означало бы снижение темпа профессионального развития.

В России сверхэксплуатация породила особые формы самостимулирования и самоощернения. Наиболее примитивной формой является система «откатов» за новые сделки. Это не столько инновационная деятельность, сколько соискательство ренты. Другой формой является создание параллельных арифметических структур с вторичной занятостью на них предприимчивых менеджеров. Через них опосредствуются инновационные схемы и связанные с ними денежные потоки. Возникает любопытная ситуация. По отношению к компании это оппортунистическое поведение менеджеров. С другой стороны, им отходит лишь доля того, что является результатом именно их инновационной и предпринимательской деятельности. Возможно существование и иных многих схем оппортунистического поведения «продвинуто» менеджмента по отношению к собственникам.

Каковы формы разрешения этой проблемы, которая получила название «инсайдерской»? В литературе высказывается мнение о том, что неразрешенность этой проблемы является одной из причин кризиса.^{vii} Ответ на этот вопрос дает неоинституциональная экономика в рамках теории агентских отношений. Предлагаемое решение ограничено используемой методологией неоклассического направления, где сопоставляются предельные издержки борьбы с оппортунистическим поведением и предельный доход от блокирования «самостимулирования». Этот подход применим для функциональных работников, но он совершенно неэффективен для инновационно-предпринимательских работников. Уличенный в оппортунистической деятельности работник лишится дополнительного дохода. Но

ещё большего лишится собственник, поскольку менеджер присваивал через самостимулирование лишь часть (причем, как правило, меньшую) дополнительно приведенных в компанию доходов. Даже увольнение такого работника не принесет пользы собственнику, а потери очень скоро окажутся очевидными. Но и мириться с подобным положением собственнику нельзя. Экономически эффективным выходом из подобного положения для обеих сторон является выход из рамок наемного труда и переход к принципиально иным отношениям. Например, к партнерским, когда стороны договариваются о долях в доходе для каждой стороны.

Другая форма – совладение предпринимательством, которая тесно связывает участников экономического процесса на разных уровнях: производства и распределения. Можно сделать еще один промежуточный вывод. Современная экономика дает ростки новых социально-экономических отношений, преодолевающих форму наемного труда, уже не вполне соответствующую инновационному развитию.

Ведутся дискуссии о том, как реформировать образование, чтобы выпускники вузов соответствовали новым требованиям, уже не первый раз мы сталкивались с тем, что реформы проводятся импульсивно, без достаточного научного обоснования. Соответствующими могут сказаться и результаты.^{viii}

В реформе российского образования четко прослеживаются контуры Болонского процесса, к которому Россия официально присоединилась в 2003 году. Казалось бы, Болонский процесс преследует позитивные цели: конвертируемость, мобильность, прозрачность. Но, с точки зрения содержания образования, взято направление на унификацию и стандартизацию. С точки зрения экономики высшего образования – на удешевление. Бакалавров массового направления готовить дешевле, чем дифференцированных специалистов. В чем же заключаются недостатки Болонской модели? Болонский процесс не состоялся ни в намеченные сроки (2010 год), ни в намеченных масштабах (Европейский Союз). Кроме того, по уровню образования данная модель в международной конкуренции на рынке образова-

тельных услуг уступает некоторым странам, не присоединившимся к этой модели (Англия, США).

Нам представляется, что главным недостатком Болонского процесса является то, что он не соответствует современным реалиям и тенденциям развития экономики. Болонская модель была ответом на массовый запрос унифицированных выпускников со стороны экономики первой половины прошлого века, основной особенностью которой было массовое производство стандартизированных товаров с низкими издержками. В экономической литературе это состояние экономики называют «старой конкуренцией»^{ix}. Современная докризисная экономика отличалась тем, что конкуренция переместилась в область создания гибких технологий, способных к мобильной конвертации ресурсов с целью дифференциации товаров и услуг. Этот процесс можно с некоторой долей условности назвать движением от единообразия (стандартизация) к многообразию (дифференциация).

Кризис внес существенное изменение в экономику и рынок труда. Если ориентироваться на будущее, то следует реформу образования направить на подготовку креативных выпускников с преобладанием научно-исследовательской, инновационной и антикризисной компетентностями. С такой задачей трудно справиться, ориентируясь на Болонский процесс. Если же иметь в виду вузы, претендующие на подготовку профессиональной элиты, призванной не только инновационно мыслить и действовать, но и формировать соответствующую среду профессионального взаимодействия, то надо формировать свою модель подготовки выпускников, не сковывая себя форматом заимствованных моделей, но учитывая мировой опыт и отечественные традиции фундаментальной подготовки.

3. Фундаментальность университетской подготовки специалистов

Корнями, питающими креативный фактор инновационного развития, является система образования, в которой на передний план выдвинулась роль университетов. Инновационная экономика строится инновационно мыслящими и инновационно действующими специалистами. Целенаправленная подготовка

специалистов подобного рода не ведется. Проводимая реформа образования, скорее, уводит от решения проблемы. Опираясь на компетентностный подход она больше ориентирует на подготовку выпускников функционального типа для освоения и квалифицированного исполнения уже готовых и заданных функций. Такие специалисты безусловно нужны. Но инновационную экономику способны создавать профессионально подготовленные выпускники другого рода. А именно, специалисты с фундаментальной подготовкой. И в этом состоит особая роль университетов. А что означает фундаментальная подготовка? По мнению ректора МГУ В.А.Садовниченко, фундаментальная подготовка означает овладение законами развития природы и общества и умение применить их на практике. Мы считаем правильным такой подход. Учебно-научный процесс на уровне познания законов способен воспитать специалистов-инноваторов, применительно к экономике это специалисты, способные обзирать и анализировать экономику на уровне тенденции её развития и, исходя из этого, создавать более эффективные структуры, инструменты, схемы, продукты (в широком смысле). Фундаментальная подготовка не отрицает функциональную. Она дополняет последнюю, опирается на нее и взаимодействует с ней. Т.е. это не альтернативный, а более сложный уровень образования. Он не может уложиться в трех-четырёхлетний стандарт предлагаемого реформами бакалавров. В рамках бакалавриата возможен функциональный, но не инноваторский уровень подготовки. Магистратура, как второй уровень в проводимой реформе, нацелен на специализацию, т.е. на углубление функционального уровня подготовки. И, хотя в магистратуре предлагаются дисциплины продвинутого теоретического уровня, фундаментальность не является концептуальной основой магистерского образования. Заметим, что в новой системе двухуровневого образования понятие «специалист» отсутствует. И это происходит в период оглушительного торжества разговоров о демократии, свободе выбора. Почему не оставить возможность выбора из вариантов, хотя бы: 5 лет – специалист; 3+2 – бакалавр-специалист; 4+1 – бакалавр-специалист; 4 – бакалавр; 4+2 – бакалавр-

магистр. Динамичная экономика, основанная на дифференциации продуктов, дифференциации и конвертаций технологий, требует симметричного развития в образовательном секторе.

В этой связи, необходимо учитывать результаты исследований рынка труда экономистов, проведенные по инициативе профессиональных сообществ США и Англии [3, 142-158]

В подготовке экономистов фундаментальность обеспечивается по двум направлениям: курсами по общей экономической теории и доведением специальных дисциплин до теоретического уровня. Именно теоретический этаж позволит взаимодействовать общим и специальным дисциплинам с целью гибкой конвертации и дифференциации учебных программ в соответствии с требованиями современной экономики.

4. Коррупция и образование

Сфера образования не могла остаться в стороне от коррупционных процессов, если коррупцией пронизано все общество. Культ денег и обогащения любой ценой как абсолютная ценность радикализованного рыночного сознания способствовал развитию коррупции во всех сторонах жизни общества. Сложилась даже коррупционная вертикаль. Коррупция существовала и в высших учебных заведениях, особенно при поступлении. Но она «вызывающе» не выстраивалась в вертикаль. Потребовались реформы, которые эту вертикаль выстроили, но ценой очередного удара по качеству образования.

Нам выпала участь жить под знаком нескончаемой череды реформ, которые редко оборачиваются очевидным благом для страны и большинства граждан. Складывается впечатление, будто где-то против нас трудится неутомимая сила корыстного умысла, пренебрегающая мнением профессиональных сообществ. Реформа системы образования в России проигнорировала мнение абсолютного большинства людей, профессионально занятых в этой сфере.

Ярким примером тому служит введение единого государственного экзамена (ЕГЭ) как условия поступления в вузы. Угрозы проник-

новения и даже развертывания коррупции в новом образовательном и даже социальном пространстве столь существенны, что заставили обратиться к этой проблеме специально, чтобы если не преодолеть, то хотя бы смягчить ее негативные последствия.

Нет смысла отрицать «входную» коррупцию в вузах до введения ЕГЭ. Но, во-первых; масштабы коррупции были не те, поскольку вузов на порядок меньше пунктов приема ЕГЭ. Во-вторых; вузы не имели жесткой подчиненности региональным министерствам образования. «Входные» денежные потоки растекались в основном внутри вузов, а точнее среди тех, кто был допущен к принятию решений. Единой, структурированной общероссийской системы «входной» коррупции не было. Ситуацию, которая сложилась в вузах до введения ЕГЭ, можно назвать коррупционным архипелагом. Теперь ситуация резко поменялась. Пункты приема ЕГЭ жестко привязаны к региональным министерствам образования, а последние столь же жестко связаны с соответствующими федеральными структурами. «Входные» потоки структурировались и институционализировались в единую систему. Вузовская коррупционная вольница сменилась жесткой вертикалью образовательных структур государственного управления.

Введение ЕГЭ – это фрагмент реформы образования, ориентированного на Болонский процесс. Его сутью является унификация не только школьного, но и вузовского образования. Система подготовки бакалавра нацелена на массовую и стандартизированную подготовку не специалистов, а массовых базовых направлений. Сам Болонский процесс в предполагаемые сроки (2010 год) и в предполагаемых масштабах (вся Европа) не состоялся. Но мы в него вступили. В этой связи вспоминается фраза одного своеобразного политического деятеля: «Как только мы собираемся куда-нибудь вступить, обязательно на что-нибудь наступим». Как уже отмечалось, массовая и стандартизированная подготовка выпускников в виде бакалавров возникла в период массового и стандартизированного производства корпорациями благ массового потребления с низкими издержками. Но это позавчерашний день экономики. Уже предкризисное развитие эко-

номики отличалось конкуренцией, основанной на дифференциации производимых благ, гибких технологиях, ориентированных на конвертацию ресурсов и направленных на изменение ассортимента и качества. Нынешний экономический кризис тоже внесет изменения в экономику. В подготовке кадров мы будем ориентироваться на массовость и стандартизированность, а экономика будет требовать дифференциации, инновационных и антикризисных компетентностей. Таким образом, нынешняя реформа отражает не требования будущего, а реалии прошлого состояния экономики, охарактеризованные М. Бестом как «старая конкуренция».

Для вытеснения коррупции в вузе можно идти разными путями. Назовем их условно юридическими и экономическими. Идя первым путем, можно придумать меры жесткого контроля и наказаний. Можно установить камеры наблюдения, телефоны горячей линии, поощрять доноительство и т.д. При юридическом (условно) подходе можно превратить учебные аудитории в подобие круглосуточно наблюдаемых камер предварительного заключения.

Сомневаюсь, что подобные меры могут принести желаемые результаты. Мои сомнения имеют экономические основания. Если отвлекаться в данном случае от «вступительной» коррупции, которая имеет сезонный и краткосрочный характер, обратиться к коррупции в самом учебном процессе (условно она может быть названа проходной коррупцией), которая сопровождает студента длительный период и существенно влияет на уровень его подготовки, то напрашиваются следующие соображения. Дело в том, что борьба с «проходными» поборами – затрагивает фактические доходы преподавателей. Это несправедливые поборы, но они компенсируют нищенскую зарплату преподавателей, на которую нельзя обеспечить достойное проживание, не говоря о возможностях улучшить жилищные условия и т. п. А что делать рядовым преподавателям? Задаваясь этим вопросом, я не оправдываю «проходное» взяточничество. Оно хуже «входного» взяточничества тем, что поражает уровень подготовки, выпускает ущербных специалистов, ограничивает возможности трудоустройства. Задача состоит в

том, чтобы вытеснить омерзительные и постыдные поборы, предоставив альтернативные возможности достойного заработка для преподавателей. Как решить эту непростую задачу? Для этого следует обратиться к опыту ВУЗов, где эта задача решена. Нам представляется, что к ее решению следует подойти с двух сторон. С одной стороны технология организации учебного процесса должна быть такой, чтобы сами студенты могли контролировать результаты своей успеваемости. Балльно-рейтинговая система и преобладание письменных контрольных и экзаменационных работ, которые подлежат обязательному показу, позволяют студенту самому наблюдать и контролировать свои результаты. Тогда основы для поборов будут отсутствовать или существенно сузятся. С другой стороны, следует организовать возможности для легальных и достойных дополнительных заработков преподавателям. А проблема дополнительных доходов решается разными способами.

1. Специалисты высокой квалификации могут быть востребованы в качестве экспертов и консультантов в коммерческих и государственных организациях.

2. Имеются большие возможности участвовать в конкурсах на получение грантов, в том числе и зарубежных.

3. Сейчас имеются широкие возможности для организации услуг довузовского и послевузовского образования, других платных программ.

4. На последнее место я ставлю параллельные подработки, поскольку они изнурительны и не оставляют времени на творческое развитие преподавателя.

5. Понятно, что в столице и регионах разные возможности для перечисленных форм дополнительного заработка преподавателями. Но есть форма достойного дополнительного заработка выгодного и доступного практически для всех. Это индивидуальные занятия со студентами. Их можно организовать официально через консультационные центры и иные формы, пользуясь тем, что вузам разрешено создавать малые предприятия. Индивидуальные занятия дают студентам знания и отзываются благодарностью, а дополнительный заработок будет достойным. Конечно, легче просто собрать деньги в зачетках. Но на чашу весов

кладется репутация, достоинство и авторитет преподавателя. Если для преподавателя эти категории потеряли смысл и ценность, то лучше искать другую работу. Так будет лучше всем, в том числе и самому преподавателю.

Заключение

Реформа образования должна быть увязана в единую систему задач модернизации экономики России. Тогда среди первостепенных внутренних задач можно выделить следующие: искоренение коррупции; усиление фундаментальности университетской подготовки с использованием образовательных стратегий и технологий, обеспечивающих гибкую конвертацию и дифференциацию образовательных продуктов.

Литература

1. «Эксперт» 23-29 ноября 2009 года, № 45.
2. Главная книга о кризисе. Редактор-составитель А.В.Бузгалин. М., Яуза, 2009 г.
3. Панорама экономической мысли конца XX столетия. Редакторы: Д.Ггинзэуэй, М.Блини, И. Стюарт. В двух томах. Т. 1. С-Пб 2002 г.
4. Бест М. Новая конкуренция. Институты промышленного развития. М. ТЕИС 2002 г.

i Мы осознаем спорность нашей точки зрения, особенно на фоне прошедшего в Санкт-Петербурге экономического форума (июнь 2010 г.) Решение Президента РФ о резком сокращении числа стратегических казенных и унитарных предприятий практически демонстрирует другую позицию, которая не может быть основанием от отказа от нашей точки зрения по следующим основаниям. Во-первых: беспрецедентные усилия государства по созданию «Сколковского проекта» свидетельствуют о том, что частный бизнес без государственного участия не справляется с проблемами инноваций. Более того, они не проявляют в них острую необходимость. Нет никакого обоснования того, что утрата активов субъектом модернизации (государство) позволяет повысить эффективность соучастия в инициированном им процессе. Во-вторых: практика крупномасштабной приватизации

доказала ошибочность надежд на то что частный интерес является катализатором экономической эффективности и технического прогресса. И теперь, резкое сокращение числа стратегических предприятий, находящихся в государственном ведении не сопровождается никаким научным обоснованием. В-третьих: именно стратегические предприятия, находящиеся в государственной собственности, предъявляют спрос на инновации, что подтверждается опытом стран с традиционно рыночной экономикой. При отсутствии специальных научных обоснований принимаемых решений трудно анализировать эти решения именно с научной точки зрения. Остается предположить, что политика вновь окажется концентрированным угнетением экономики как это уже было при массовой приватизации и иных радикальных реформ, которые отбросили экономику России на два десятилетия (большой трансформационный цикл).

ii «Востребованы коммерсанты с функцией директоров по развитию – отмечает Светлана Герасимова, управляющий партнер «ТриолитExecutiveSearch» - потому, что многие компании сегодня задумываются о создании новых бизнесов в выходе в регионы, а некоторые едут в Европу».

Спрос на руководителей особого (инноваторского) типа определяется не только созданием новых бизнес-структур, но и повышением эффективности старых. На необходимость смены руководителей и целых команд в этой связи указывает, по данным «Эксперта» партнер компании RosExpert Игорь Шехтарман. Эту же позицию подтверждает Даниил Рыбак, партнер Рипей&Moerner. [1, 20].

iii Упомянутая Светлана Герасимова отмечает: «в кандидате сегодня ценят владение новыми для компании методами работы, более того умение и желание научить этому людей, внедрить, оценить результат и сделать его достоянием компании». [1, 20].

iv В качестве показателей, альтернативных капитализации компании, помимо роста прибыли в долгосрочном периоде, оптимизации денежных потоков называются качественные показатели, из числа которых наибольшее внимание заслуживают: рост производительности труда, повышение качества и

дифференциации продукта, снижение издержек. Важно отметить, что все эти цели предполагают технологический и управленческий прогресс, обеспечиваемый специалистами-инноваторами. [1, 21].

v Если при этом не будет успеха – то идет расставание без взаимных претензий. Труднее ответить на вопрос о характере, формах и размера вознаграждения в случае успеха. Практика показывает долевое участие в чистой прибыли, что является принципиально новой формой вознаграждения для формы наемного труда. Да и сами пропорции деления прибыли на доли собственников и менеджеров не имеют обоснований. Вообще говоря, когда менеджер-инноватор нагружается предпринимательскими функциями, отношения наемного труда и соответствующие ему формы вознаграждения выступают тормозом для развития. На этом вопросе мы остановимся несколько ниже. [1, 21-22].

vi Следует обратить внимание на то, что данное мнение высказывается не акционерами, которые зачастую бывают далеки от актуальных проблем экономики, а руководителями крупных компаний и организаций. Показательно мнение гендиректора компании «Природные источники» Максима Иванова: «В брифе работодатель сегодня хочет увидеть, как мыслит кандидат, по пути ли ему с ним или нет, а не просто прочитать обзор рынка, чтобы поддержать собеседование, как часто бывало до кризиса». [1, 20].

vii Р.С. Гринберг главной причиной кризиса считает противоречие интересов собственников и менеджеров. Со ссылкой на американского экономиста Адольфа Блини, развившего эту проблему в «теорию управляющих», считает эту проблему до сих пор нерешенной. [2.60]

viii Нельзя согласиться с мнением о том, что образование – это настолько важная сфера, что её реформу нельзя доверить самим участникам образовательного процесса. Реализация подобной точки зрения означала бы то, что реформой займутся некомпетентные люди. Подобный вариант реформы не может быть оправдан даже ссылкой на консерватизм профессионалов. Некомпетентность и дилетантизм куда хуже консерватизма профессионалов. Последние хотя бы не навредят, но по-

давляющее большинство профессионалов заинтересованы в позитивных реформах образования по целому ряду причин. Коллег, не заинтересованных в улучшении области своей профессиональной деятельности, нам встречать не приходилось. Возможно, и даже неизбежно разное видение содержания и путей развития высшего экономического образования, потому необходимо открытое и широкое обсуждение важной проблемы. Игнорирование законодателями мнения профессионального сообщества, институционализированного в форме союза ректоров, выглядит как реформаторский радикализм вероломного типа.

ix Бест М. Новая конкуренция. Институты промышленного развития. М. ТЕИС 2002 г.

А. Makarov,
Doctor of Economic Sciences,
professor, the branch of Kazan (Volga region)
Federal University in Naberezhnye Chelny

А. Макаров,
доктор экономических наук, профессор,
филиал Казанского (Приволжского) федерального
университета в городе Набережные Челны

Реформа высшего образования : качество и (или) доступность?¹

Сегодня о важности реформы образования говорят практически во всех странах. Образовательные реформы, проводимые в последние два-три десятилетия во многих странах не только «Запада», но и «Востока», касаются как содержания учебных программ, стандартизации знаний, проблем мультикультурности, так и общих принципов управления образованием. Хотя глубина и наполнение этих реформ варьируются, несмотря на различие политических сил и правительств, социал-демократических в одних странах, консервативных в других, тем не менее, дают о себе знать некоторые общие тенденции. Так, многочисленные дебаты и дискуссии по поводу образовательных реформ нередко строятся вокруг понятия «глобализация», фиксирующего целый ряд изменений, в частности, возникновение нового типа экономики («экономики знаний»), где образование рассматривается как главная площадка для производства, распространения и передачи экономически-продуктивных знаний, инноваций и технологий²; получает распространение точка зрения, согласно которой экономические спады в немалой степени объясняются неспособностью системы образования готовить людей, способных адаптироваться к новой «глобальной экономике»³ и т.д.

В России же реформа столь явно вступила в острую стадию, поскольку если на месте деградирующих остатков советских средней и высшей школ не удастся создать современную работающую систему, то другие проблемы будут иметь для страны меньшую значимость.

Следует отметить, что в общественном сознании задача модернизации высшего образо-

вания увязывается с Болонским процессом. В пользу создания общеевропейского пространства высшего образования высказываются также и соображения, связанные с конкурентоспособностью⁴.

В то же время, здесь имеется ряд нежелательных последствий. Отметим по крайней мере два. Во-первых, с точки зрения угрозы национальной идентичности. Известно, что высшее образование имеет ярко выраженный национальный характер. Он определяется социальными и экономическими условиями развития страны, вековыми традициями, психологией и образом жизни людей, многими другими факторами. В то время как в США или Австралии европейские (по происхождению) студенты воспитываются вне европейских ценностей. Несомненно, включение в единое европейское высшее образование несет в себе определенные риски для развития национальных культур и традиций также и народов многонациональной России. В процессе реформирования для нас очень важно не растерять национальные особенности своей культуры. Образование же, особенно высшее, несомненно, принадлежит области культуры. И поэтому знаменитый принцип «не навреди!» вообще должен быть одним из самых главных при проведении реформы в такой чувствительной для всего общества сфере, как образование.

Во-вторых, с точки зрения экономической. Сегодня высшее образование – это многомиллиардный бизнес, и для Европы совсем не безразлично, в чью экономику будут вложены эти миллиарды. В то время как в области высшего образования, впрочем, как и в области экономики (политики), ни одна страна Европы не в состоянии отвечать на внешние вызовы, не способна конкурировать с США самостоятельно. С объединением усилий путем создания общеевропейского пространства

¹ Работа выполнена в рамках гранта РГНФ № 11-12-16502г/В

² См., напр.: Карпов А.О. Принципы научного образования // Вопросы философии. – 2004. – №11. – С.89–101).

³ См. об этом: Телегина Г.В. Реформа образования на Западе: либеральный консерватизм или консервативный либерализм? // Вопросы философии. – 2005. – №8. – С.129–143.

⁴ О контурах и недостатках Болонского процесса см.: Хубиев К.А. Реформа образования в контексте циклического развития // Региональный экономический журнал. – 2012. – №1(3). – С.14-21.

высшего образования связана надежда на возрастание веса объединенной Европы. В то же время следует учесть, что в Болонский процесс входит почти в два раза больше стран, чем в Евросоюз, причем эти страны по многим параметрам отличаются и друг от друга, и от «старых» членов ЕС. Отсюда становится ясным: нереалистично ожидать, что все «болонские» страны одновременно и с одинаковой глубиной реализуют принципы Болонского процесса. И все же Болонский процесс, основой которого являются так называемые «10 направлений») – это одновременно процесс эволюционный (по «мягким» формам реализации) и революционный по содержательному результату, каковым должно явиться формирование общеевропейской системы высшего образования, а также университетов мирового уровня.

Надо констатировать факт, что высшее образование в новом раскладе ценностных ориентаций уже не служит источником распространения фундаментальных научных ценностей. Потребители высшего образования в России прежде всего ценят его доступность или «удобность», т.е. максимальное сокращение физических усилий для получения искомого результата; экономическую усредненность и эффективность; максимальную коммерческую реализуемость полученных знаний. В этой связи в контексте проводимой сегодня реформы лейтмотивом звучит идея о том, что высшее образование должно быть доступным. За счет чего можно обеспечить доступность высшего образования – доступность с экономической точки зрения? Способов для этого не так уж много. Наиболее известный и распространенный – это «бесплатность» высшего образования. Бесплатность, разумеется, для учащегося, расходы на обучение которого берет на себя государство. Именно этот способ обеспечения доступности высшего образования доминирует в Западной Европе. До сравнительно недавних пор он был единственным в нашей стране. Три ведущие страны (Германия, Франция и Англия) имеют сегодня в этой области бюджетное финансирование выше 80%. Единственной из стран с развитым образованием, где уровень бюджетного финансирования ниже 50%, является США. Кстати, до 70-х годов прошлого века

СССР лидировал и конкурировал с США по расходам на образование. В нашей стране отпускали из бюджета 10-12% национального дохода. К 80-м годам СССР потерял лидерство по этому показателю и к 1985 г. расходы на образование составляли 6%, а в 1995 г. – 3,6% расходной части бюджета, а том числе на высшее образование – 2%. В то же время рекомендации Всемирного банка предписывают, что вклад в образование должен составлять от 4 до 6 % ВВП.

Другой путь достижения доступности высшего образования – это создание такой экономической ситуации в стране, когда абсолютное большинство семей, которые хотят дать своим детям высшее образование, могут позволить себе оплату за обучение детей в вузе. Обычно при этом предусматривается возможность поддержки выходцев из недостаточно состоятельных семей, которым государственные и иные организации на приемлемых условиях предоставляют образовательные гранты, кредиты и т.п. Вместе с введением льгот для представителей этнических меньшинств, непривилегированных членов общества эта система довольно хорошо обеспечивает доступность высшего образования. Любопытно то, что наибольшее развитие такая система получила в англосаксонских странах. Выглядит парадоксально, но в первую очередь в США¹.

Сфера образования сегодня – это рынок образовательных услуг с господством принципа платности, с внутренней и внешней конкуренцией. В рынке выделяются достаточно выраженные сегменты: государственные и муниципальные учебные заведения, негосударственные аккредитованные и негосударственные неаккредитованные. Резкое обострение конкуренции имеет место как в системе государственного образования, так и внутри негосударственного сектора. Обострилась, прежде всего, конкуренция недобросовестная. Многие вузы работают на демпинговых ценах, совершенно не позволяющих вести качественное образование. Имеют место вузы, в которых зачисление осуществляется по результатам групповых собеседований, до минимума сведено количество ауди-

¹ См.: Проблемы модернизации высшего образования в России: Монография. - М.: МАКС Пресс, 2010. - С. 56-57

торных часов, занятия проводятся всего по два раза в неделю и главное в них – самостоятельная работа, дистанционные методы обучения, лекции по телевидению, причем демпинговая политика подается как «антикризисная» программа для абитуриентов, как «образование XXI века», т.е. как благо.

Здесь уместно обращение и к истории вопроса о платности образования. Известно, что споры о допустимости «платного» высшего образования ведутся столько же, сколько существуют сами университеты. Уже в средние века «плата за обучение вызывала осуждение – ведь знание есть дар божий, торговать им означало продавать то, что тебе не принадлежит»¹. В России существует смешанная система: не только в негосударственных, но и в государственных есть бюджетные «места», предполагающие плату за обучение. Число бюджетных «мест» в абсолютном исчислении растет, но в процентном отношении постоянно уменьшается. Плата за обучение столь же постоянно растет. По проведенным в данной области исследованиям есть основания полагать, что возможности населения оплачивать образование своих детей в вузах уже в значительной степени исчерпаны. Свою роль в ухудшении общей ситуации играет низкая мобильность населения, когда из-за высокой стоимости транспортных услуг и по целому ряду иных причин поездка в другие города для обучения в находящихся там вузах становится проблематичной. Введение ЕГЭ, когда абитуриент может послать документы в вузы по почте, в том числе и по Интернет, несколько улучшает ситуацию, но не решает ее кардинально.

Все перечисленное, вместе взятое, приводит к существенному снижению доступности высшего образования в сегодняшней России. Здесь нельзя не видеть и опасную тенденцию. Невозможность самореализации у представителей социально незащищенных групп населения с неизбежностью породит социальное напряжение в обществе. Не говоря уже о том, что неполучение высшего образования способными людьми снижает их вклад в развитие

общества и обедняет структуру самой личности. Ответственное государство и ответственный бизнес должны создавать реально работающие механизмы, позволяющие получить образование всем, кто способен (и, разумеется, хочет этого).

Возможно, что «расцвет» в России внебюджетного («платного») образования имеет своим истоком вынужденную ситуацию: когда государство в 90-е годы в значительной степени ушло из образования, резко снизив финансирование вузов. Вузы в тот период просто не выжили бы без введения «платных мест». А, вернувшись, государство долго не смогло не только решить, но во многом даже сформулировать проблемы его развития. К сожалению, реформирование в России во многом пошло по пути резкой коммерциализации, что наносит удар прежде всего по фундаментальному образованию. Сегодня происходит безудержный рост количества платных образовательных структур, платного сектора образования и рост цен за обучение (который в престижных вузах достиг невероятной величины, что, в свою очередь, закрепляет социальное неравенство).

Однако принципиально важные проблемы высшего образования нельзя свести только к проблемам платности за обучение и доступности (при всей их значимости). Сегодня высшее образование в России действительно стало массовым. Более того, Россия сейчас является лидером по количеству студентов на 10 тыс. жителей - 556 (в США 445; в Германии - 240, Японии- 233). Достигнув массовой подготовки лиц с высшим образованием, позволяя открывать и набирать студентов тысячам новых негосударственных вузов (и их многотысячным, появившимся за несколько лет в 90-е годы филиалам) российская система высшего образования перешла на стадию «смесительного уравнения». Поэтому по качеству образования российская система оказалась в ситуации глубокого кризиса. Об этом можно было бы говорить не только по рейтинговым оценкам университетов России на международном уровне (в списке по международным критериям по сути фигурировали единицы российских университетов. Парадокс, но факт: за последние годы в этом списке места вытесняемых рейтинговых россий-

¹ Уваров П.Ю. Университет // Словарь средневековой культуры /Под общ. ред. А.Я.Гуревича.- М., 2007.- С.545.

ских университетов постепенно занимают университеты других, и не всегда развитых стран.

Конечно, веление времени - возрастание потребности в людях, образованных существенно лучше, чем это обеспечивает средняя школа. На фоне того, что высшее образование действительно стало массовым, в стране имеет место девальвация как диплома высшего образования, так и критериев оценки высшего образования. Оказалось, что элитарное и массовое образование не могут сосуществовать одновременно в равной мере успешно. Необходимо расставить акценты: либо это массовое образование, либо элитарное образование. Под элитарным образованием подразумевается ситуация, которая была лет 35-40 назад, когда одна пятая часть из всей молодой когорты поступала в вузы. Это была элита общества, ориентированного по сути на наиболее способную талантливую часть молодежи.

Массовый «выход» из вузов сегодня предполагает столь же массовый «вход»: массовость не равна «поголовности», а, следовательно, нужно, чтобы было из кого выбирать. Здесь мы сталкиваемся с несколькими проблемами. Во-первых, это разное качество школьной подготовки. Известно, что оно отличается в городе и в селе, в разных регионах, в разных школах. Во-вторых, сам тип школьной подготовки, чаще всего не нацеленный на развитие творческого мышления, навыков реального применения знаний, далеко не во всем отвечает потребностям вуза (это становится особенно актуальным в связи направленностью школьного образования по сути только на тестовые проверки итоговых знаний на основе ЕГЭ), тем более потребностям работодателей.

Таким образом, серьезнейшая проблема высшего образования связана с тем, что массовость обостряет проблему качества высшего образования. А обеспечение качества – это, как известно, одно из десяти официально признанных направлений Болонского процесса. Но особенно важно оно в период реформ. Ведь всякая реформа чревата опасностью «повреждения» старой системы еще до перехода на новую, поэтому обеспечить качество «на марше» - особо ответственная задача. Сегодня высшая школа практически потеряла свою

инновационную, исследовательскую составляющую. Только 16% преподавателей ведут исследования. Сложился большой сектор псевдообразования, масштабы которого оценивается как минимум в 25 % всей системы. В этом секторе к студентам предъявляются заведомо заниженные требования, а набор компетенций, который они получают, явно недостаточен для профессиональной работы¹.

В прошлом участие государства во возвращении университетов мирового класса не было критически важным фактором. История университетов Лиги Плюща² в США свидетельствует, что они доросли до столь высокого уровня в результате своего неуклонного эволюционного движения вперед, а не целенаправленных мер со стороны государства. То же относится к Оксфорду и Кембриджу — на протяжении нескольких столетий они имели государственное финансирование, но при этом обладали полной самостоятельностью в управлении, определении задач и способов работы. Сегодня, однако, вряд ли можно создать университет мирового класса без целевой государственной поддержки — хотя бы потому, что для формирования передовых научных центров и подразделений необходимы большие затраты, причем быстрое формирование таких центров требует и значительных разовых инвестиций, и политической поддержки. Более ста лет назад на вопрос Джона Рокфеллера, что необходимо для создания университета мирового класса, Чарльз Элиот, бывший в то время президентом Гарварда, ответил: «Пятьдесят миллионов долларов и двести лет». Но, например, Чикагский университет, созданный в начале XX века, смог выйти на мировой уровень за двадцать лет, затратив на это около 100 миллионов. Сегодня эксперты оценивают стоимость создания университета мирового уровня примерно в полмиллиарда долларов³.

Несомненно, в образовании особая роль

¹ См.: Кузьминов Я., Май В., Синельников-Мурылев С. Страна, где много-много плохих вузов // Эксперт.- 2009.- №37(28.09- 4.10).- С.72-77.

² Лига Плюща — объединение восьми частных университетов и колледжей северо-востока США, с которыми ассоциируется элитное высшее образование (Гарвард, Принстон, Йель и др.).

³ См.: Фрумин И. Полмиллиарда долларов и головная боль // Эксперт.-2009. - №30(12-18 октября). - С.78-83.

должна принадлежать государству и государственной политике в области образования. В то время как в нашей стране тенденция ухода государства из образования остается доминирующей. Конечно, задача поиска дополнительных источников финансирования образования всегда была актуальной для образовательной системы любой страны. Но ни одна из развитых стран не отказывается от государственной поддержки образования. На начало 21 века три ведущие страны в области образования имели бюджетное финансирование выше 80% (Германия, Франция и Великобритания). США является единственной из стран с развитым образованием, где уровень бюджетного финансирования ниже 50%.

Пытаясь предложить более четкое определение университета мирового класса, исследователи пришли к выводу, что «в основе выдающихся результатов этих вузов (высокая репутация выпускников, современные научные исследования и их внедрение) лежат три взаимно дополняющих друг друга фактора. Это: (а) высокая концентрация талантов (преподавателей и студентов), (б) изобилие ресурсов для создания благоприятных условий обучения и проведения опережающих научных исследований и (с) структура управления вузом, которая содействует развитию стратегического видения, инновациям и гибкости, позволяющая вузу принимать решения и управлять ресурсами без бюрократических преград»¹.

Высокий уровень обеспеченности ресурсами — одна из важнейших черт, отличающих большинство университетов мирового класса. Эти университеты могут позволить себе огромные затраты на содержание и эксплуатацию наукоемких университетских комплексов. Университеты имеют три основных источника финансирования: государственное для покрытия текущих расходов и расходов на научную деятельность; доходы, образующиеся за счет привлечения университетами частного капитала и средств, передаваемых в дар университетам; плата за обучение. В Европе государственные средства — основной источник финансирования, в США, наоборот, среди 20 лучших университетов только два (Универси-

тет штата Мичиган и Беркли) являются государственными. Процветающие частные университеты есть только в США и Японии. Их прочная финансовая база формируется за счет привлечения частного капитала и успешной конкуренции преподавателей за государственное финансирование научной деятельности. Из спонсорских средств и заработков создаются фонды целевого капитала, доходы от которого используются для финансирования новых проектов.

Международный опыт позволяет выявить три основные стратегии создания университетов мирового класса. Первая — можно повысить уровень нескольких из существующих университетов, имеющих потенциал для превращения в передовые учебные заведения. Вторая стратегия состоит в слиянии ряда вузов в новый университет, который мог бы обеспечить синергизм, отличающий вуз мирового класса. Третья подразумевает создание новых университетов с нуля. Каждая из стратегий имеет свои преимущества и недостатки.

Все больше вузов в последние годы отдает предпочтение второй стратегии — слияниям. Во Франции отдельные университеты и высшие школы изучают возможности объединения на региональной основе. В Великобритании почти не осталось «отдельно стоящих» медицинских колледжей — за последние тридцать лет они присоединились к университетам.

Из рассмотренных трех стратегий в последнее время в развитии российской системы образования использовались две: модернизация и слияние. В целом государство играет ключевую роль в изменении основ управления и создании благоприятных правовых условий для расширения независимости нового университета. От государства ожидается, прежде всего, содействие в финансовом обеспечении потенциального элитного университета. Значительный объем ресурсов на конкурсной основе распределялся между вузами в поддержку их модернизации. Кроме того, сегодня дан старт ряду принципиальных изменений в области высшего образования: принят закон о переходе на двухуровневую систему, начаты дифференциация вузов и уточнение их юридического статуса, начата разработка новых образовательных стандартов, получили разви-

¹ Джамиль Салми. Создание университетов мирового класса /Джамиль Салми; пер. с англ. —М.: Изд-во «Весь мир», 2009. - С.7.

тие инициативы по включению вузов в программы инновационного развития и др. Эффект этих мероприятий скажется позднее. Но в любом случае, государство, так, скажем, осознало неизбежность своего участия в этом процессе. Есть признание необходимости подготовки интеллектуальной элиты, того, что в системе высшего образования должны быть «флагманы» - ведущие вузы, которые обеспечивают элитное образование и «задают планку». Преподаватели знают, что если в учебной группе есть лидеры, студенты с яркими способностями, то и общий уровень группы повышается: члены группы «тянутся» за своим товарищами. То же и с вузами – они столь же нуждаются в лидерах не только для своего существования, но и успешного развития.

В настоящее время официально признан статус для семи Федеральных университетов. В том числе, Казанского университета. Ведущие вузы должны обладать и определенными привилегиями, и, несомненно, обязанностями. Они пользуются большей степенью автономии, более высокие контрольные цифры приема в магистратуру и аспирантуру, и естественным является и особый режим финансирования. По крайней мере, для соответствующего обеспечения материально-технологической базы, государство будет финансировать тщательно разработанную и утвержденную Правительством программу развития Казанского университета до 2020 года. В конечном итоге ставится задача войти по рейтингу в число ведущих университетов мирового уровня по качеству подготовки и по конкурентоспособности выпускников на рынке труда. К 2020 году доля преподавателей, ведущих исследования, должна достигнуть 50%. Закупленное и установленное в рамках реализации программы развития филиала Казанского Федерального университета в Набережных Челнах современное оборудование для видеолекций, видеоконференций в режиме он-лайн позволяет проводить международные симпозиумы по проблемам качества высшего образования, тем самым способствуя налаживанию отношений для взаимно интересного сотрудничества с ведущими университетами зарубежных стран.

Положение вузов сегодня во многом определяется экономическим потенциалом

самого вуза и его умением управлять ресурсами в условиях реформ, в движении. Бюджетная реформа, переход к автономии существенно влияют на экономическое положение вузов, а также на стратегию их развития. Одна из гипотез дальнейшего развития заключается в углублении дифференциации между вузами в зависимости от экономического потенциала вуза, платежеспособного спроса населения, качества предоставляемых образовательных программ и привлекательности вуза для абитуриентов.

Сильные университеты, имеющие многопрофильную специализацию и диверсифицированную стратегию, смогут притягивать сильных абитуриентов на платные места и за счет грамотного управления ресурсами обеспечить конкурентоспособность на рынке образовательных услуг. Здесь есть зависимость также и от экономического положения региона, устойчивости доходов населения в регионе и от уровня безработицы.

В качестве гипотезы выдвигается предположение, что слабые вузы потеряют часть бюджетного контингента, не смогут привлечь абитуриентов на платные места и их экономическое положение резко ухудшится. Выходом из этой ситуации может быть стратегия интеграции с сильными вузами (можно ожидать волну слияний или поглощений). Однако процесс будет идти неравномерно – как в динамике, так и в территориальном разрезе. В слабую группу могут переместиться и часть сильных вузов, потерявших контингент платных студентов, использующих неэффективные технологии управления и не имеющие тесные связи с работодателями для трудоустройства выпускников. Привлекательность таких вузов может сильно измениться.

Стабилизировать свое финансовое положение российским вузам сегодня позволяет диверсификация источников финансирования. К сожалению, этот процесс идет крайне медленно, и пока основным дополнительным источником доходов вузов в России служит расширение объемов платного образования. Становится все более очевидным то, что сбалансировать структуру доходных источников без налаживания серьезных партнерских отношений с бизнес-сектором фактически не удается.

Образование оказывается в центре происходящих культурных изменений, так как является системообразующей частью культуры, а не просто сферой услуг, как нам хотят доказать сегодняшние реформаторы. В Европе присутствует настороженность, когда государство уступает в высшем образовании свое место «рыночным силам». Хотелось бы, чтобы в российском общественном мнении было известно, что системы высшего образования в большинстве европейских стран занимают прочное место среди общественных ценностей и поддерживается обществом как служащие его интересам (высшее образование как общественная ответственность). Необходимо понимать, что организация высшего образования только на основе частных инвестиций не может обеспечить оптимальные объемы и структуры его производства, поскольку на уровне индивида невозможно уловить и воспользоваться всеми выгодами образования. Образование приносит выгоду для общества в целом, а не только для отдельных его членов. Прогресс системы образования так же, как и развитие здравоохранения, показывает, что помимо частной, индивидуальной отдачи от вложений во внутренние человеческие активы, существуют колоссальные общественные выгоды, положительные внешние эффекты. Они выражаются в повышении общего культурного уровня населения. Образованные индивидуумы обладают преимуществами по сравнению с относительно менее образованными – при адаптации к условиям формирующегося информационного социума.

Растущие вложения в сферу образования создают новые возможности для экономического прогресса. Они сокращают разрыв между передовыми в технологическом отношении государствами и странами, вставшими на путь догоняющего развития. Т.е. возникает своеобразный кумулятивный синергетический эффект от инвестиций в образование, когда затраты на подготовку каждого специалиста приносят не только индивидуальную, но и социальную отдачу. Так, известно, что увеличение интеллектуального потенциала сопровождается повышением внимания индивидуума к своему здоровью, увеличивая эффективность усилий по его укреплению, продлевает, тем самым, как период экономической активно-

сти, так и время жизни в целом. Источником внешних социальных эффектов становится повышение внимания более образованных родителей к здоровью своих детей. Накопление интеллектуального потенциала повышает культурный уровень общества, укрепляет институт семьи и благоприятствует увеличению вложений в индивидуальное здоровье и социальную систему здравоохранения. Наконец, здоровье общества может и должно быть не только физическим, но и духовным. Моральное здоровье социума, «дух» нации выступает одним из важнейших факторов развития общества.

Филиал Казанского Федерального университета, созданный по ходатайству Правительства Республики, за весь период своего существования благодарен за поддержку со стороны администрации города, и во многом благодаря именно этой поддержке он имеет соответствующему нашему городу динамику роста. Открытые за этот период 18 кафедр, аспирантура по 5 направлениям, издаваемый научный журнал, тесные научно-образовательные связи с ведущими университетами зарубежных стран (США, Германия, Италия, Казахстан), начатое строительство здания нового учебно-лабораторного корпуса является тому свидетельством. Филиал сегодня готов нести значительное бремя, которое соответствует его миссии, в области формирования культуры цивилизованного города. Здесь ведется подготовка высококонкурентоспособных специалистов по 12 направлениям: журналистика, бизнес – информатика, государственное и муниципальное управление, землеустройство и земельный кадастр, менеджмент, политология, прикладная математика и информатика, психология, филология: зарубежная филология, экономика, юриспруденция. С учетом значимости международных связей для каждой специальности имеется возможность получения дополнительной квалификации «Переводчик в сфере профессиональной коммуникации» со знанием английского, немецкого, французского, испанского, китайского языков. Приглашаем посетить наш сайт: www.fksu.ru

Е. Egorov,
Doctor of Economics, Professor, Head of Chair
of Social Sphere Economics in Moscow State
University named after M.V. Lomonosov

Е. Egorov,
доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой экономики и социальной
сферы Московского государственного
университета имени М.В. Ломоносова

Совершенствование правовых основ развития образования в России

В настоящее время идет обсуждение проекта нового федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», призванного заменить два действующих федеральных закона «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», принятых в 1990-е годы и требующих обновления с учетом новых требований к системе образования в XXI веке.

Важное значение в новом законопроекте имеет понятийный аппарат. Особое значение имеет трактовка ключевого понятия «образование» как общественно значимого блага, «под которым понимается целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, семьи, общества, государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенций определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого и физического развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов». Воспитательную функцию образования необходимо внести в определения понятий общего и профессионального образования, содержащихся в законопроекте.

Другим важнейшим понятием является «качество образования», определяемое авторами как «комплексная характеристика образования, выражающая степень его соответствия федеральным государственным образовательным стандартам и ... требованиям ... и ... потребностям заказчика образовательных услуг». Сегодня важное значение имеет повышение качества российского образования до уровня образовательных стандартов наиболее развитых стран. Данное положение необходимо отразить в определении качества образования.

В законопроекте представлено понятие «образовательная организация», определяемое как «некоммерческая организация, основной (уставной) деятельностью которой... является

образовательная деятельность». Данное понятие повсеместно употребляется в тексте законопроекта. При этом в его понятийном аппарате отсутствует определение государственных и муниципальных образовательных учреждений, что необходимо восполнить.

Важное значение в законопроекте имеет практическая реализация заявленных в нем принципов государственной политики... в сфере образования. В частности, «признание приоритетности сферы образования» в области бюджетного финансирования и оплаты труда ее работников; «обеспечение права каждого на образование» в условиях его растущей платности. Особое значение имеют «приоритет жизни и здоровья человека», «воспитание... уважения закона, патриотизма, бережного отношения к... окружающей среде...». Важно также «включение российского образования в мировое образовательное пространство» в сочетании с преодолением утечки молодых специалистов за рубеж; «обеспечение права на образование на протяжении всей жизни...»; «демократический, государственно-общественный характер управления образованием».

Согласно статье 5 законопроекта, в РФ «государством гарантируется общедоступность и бесплатность дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, среднего профессионального образования...». В условиях острого дефицита детских дошкольных учреждений (ДДУ) необходимо обеспечить реальную общедоступность дошкольного образования путем ускоренного строительства новых ДДУ на основе модульного принципа, высвобождения арендуемых другими организациями помещений и территорий ДДУ, бюджетным финансированием дошкольного образования. Эти гарантии требуют разработки и реализации среднесрочных (3–5 лет) программ развития дошкольного образования в регионах РФ.

Определенные противоречия содержит п.5

статьи 5 законопроекта. В нем говорится, что «государство гарантирует гражданам возможность получения образования на русском языке как государственном языке Российской Федерации». В то же время «граждане Российской Федерации имеют право на получение начального общего и основного общего образования на родном языке, а также на выбор языка обучения в пределах возможностей, предоставляемых системой образования...». Это означает, что в РФ ее граждане не обязаны получать образование на русском языке. Общеизвестно, что в годы рыночных реформ значительно снизился уровень знаний русского языка у молодежи, что хорошо видно на примере письменных работ и устной речи иногородних студентов московских вузов. Данное положение законопроекта может привести к деградации единого образовательного и трудового пространства РФ, которое не может существовать без обязательного знания всеми ее гражданами государственного – русского языка. Пункт 5 статьи 5 законопроекта целесообразно скорректировать следующим образом: «Государство гарантирует всем гражданам РФ обязательность получения базового общего и профессионального образования на русском языке как государственном языке РФ. В то же время граждане РФ одновременно имеют право на изучение родного языка, национальной истории и культуры в рамках участия субъектов федерации в разработке примерных основных образовательных программ».

В условиях дефицита федерального бюджета и большинства региональных бюджетов в РФ вызывают сомнения положения п.1 статьи 8 законопроекта, отражающие полномочия субъектов федерации в сфере образования. К ним, в частности, предлагается отнести финансовое «обеспечение получения гражданами дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования в аккредитованных частных общеобразовательных организациях... в соответствии с нормативами, установленными для государственных и муниципальных образовательных учреждений». По нашему мнению, бюджетные системы регионов РФ (большинство – дотационные) не готовы к финансированию получения

общего образования обеспеченными гражданами в аккредитованных частных образовательных организациях. Бюджетное финансирование государственных и муниципальных учреждений образования и оплата труда учителей в РФ значительно отстают от средней зарплаты в стране. Правительство РФ поставило задачу – за 2 года довести средний уровень зарплаты учителей школ до средней зарплаты в субъекте федерации.

Нельзя также согласиться с п.1 статьи 8, где в числе полномочий субъектов федерации указано «установление социальной поддержки... обучающихся и педагогических работников образовательных организаций, за исключением обучающихся и педагогических работников федеральных образовательных учреждений». В настоящее время из субфедеральных бюджетов осуществляется социальная поддержка студентов и педагогических работников действующих на их территории федеральных вузов (дополнительные стипендии, выделение жилья семьям преподавателей и молодых специалистов). Взамен регионы получают квалифицированные кадры специалистов, предпринимателей, государственных и муниципальных служащих, ученых и преподавателей школ.

В статьях 10, 60, 72 содержатся следующие новации в установлении в РФ уровней образования:

- отсутствует начальное профессиональное образование, трансформируемое в среднее профессиональное образование (с присвоением квалификации квалифицированного рабочего) или профессиональное обучение;
- в состав высшего образования (как его верхняя ступень) включена «подготовка научно-педагогических кадров» в аспирантуре, относящаяся сегодня к послевузовскому профессиональному образованию. Она подтверждается дипломом «исследователя» или «преподавателя высшей школы». А в случае защиты диссертации также выдается диплом кандидата наук. Данное предложение сокращает время для ее написания и ослабляет стимулы к успешной защите диссертации, дает возможность нерадивым аспирантам получить диплом о более высоком уровне образования.

Понятие послевузовского профессиональ-

ного образования в законопроекте отсутствует, докторантура исключена из последней редакции законопроекта (статья 27), что требует восполнения данного пробела в представленном документе.

В то же время представляет практический интерес другая новация, отраженная в статье 14 документа – сетевая форма реализации образовательных программ. Она представляет собой реализацию образовательных программ организацией, осуществляющей образовательную деятельность совместно с иными образовательными организациями, посредством сетевого взаимодействия. В нем могут также участвовать организации науки, культуры, здравоохранения, физкультурно-спортивные и иные организации, обладающие ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, учебных и производственных практик и иных видов учебной деятельности».

В статье 19 отражена инновационная деятельность в сфере образования. При этом она «ориентирована на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования... и осуществляется в форме реализации инновационных проектов (программ)». Недостатком является отсутствие в структуре инновационной деятельности научно-инновационной деятельности образовательных организаций.

Организациям, реализующим инновационные проекты (программы), имеющие существенное значение для развития системы образования и реализации основных направлений политики РФ в сфере образования, может быть присвоен статус «федеральной или региональной инновационной площадки». Данное положение требует конкретизации выгод получения организацией соответствующего статуса – дополнительное финансирование, гранты, повышение оплаты труда работников или др.

Актуальное значение в законопроекте имеет статья 41 об охране здоровья обучающихся в образовательных организациях. При этом особую роль в охране их здоровья имеют, на наш взгляд, следующие положения:

- определение оптимальной учебной нагрузки, режима учебных занятий и питания;
- обязательное страхование жизни и здоровья обучающихся от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в период прохождения производственной практики;
- пропаганда и обучение навыкам здорового образа жизни;
- физическое воспитание и создание условий для систематических занятий физической культурой и спортом;
- профилактика и пресечение курения, употребления алкогольных и энергетических напитков, наркотических средств, психотропных, токсических и других одурманивающих веществ в образовательной организации.

Важное значение для улучшения социально-психологического климата в образовательных организациях имеют положения статьи 45 законопроекта о создании и деятельности в них комиссий по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Серьезные сомнения вызывает объективность действия на практике статьи 46 о возмещении ущерба, причиненного некачественным образованием, которого вправе требовать с образовательной организации обучающиеся, родители или законные представители несовершеннолетних обучающихся. Под данным понятием понимается «ущерб, причиненный вследствие невыполнения в существенном объеме по вине организации, осуществляющей образовательную деятельность, требований, установленных федеральным государственным образовательным стандартом, образовательными стандартами, устанавливаемыми университетами, и... образовательной программой». При этом возмещение ущерба касается не только прохождения повторного обучения в данной или родственной образовательной организации, альтернативным является требование выплаты соразмерной денежной компенсации без прохождения повторного обучения. В последнем случае вышеуказанные лица вправе требовать через суд полного возмещения убытков и морального вреда, причиненных некачественным образованием. Наиболее сложными вопросами являются

определение размера ущерба, установление вины образовательной организации и понятие «существенный объем» невыполнения требований, установленных образовательными стандартами. Данные вопросы требуют четких определений и конкретизации.

Особое значение имеет статья 48, определяющая правовой статус педагогических работников. В ней декларируется, что «государство признает особый статус педагогических работников в обществе и создает условия для осуществления ими профессиональной деятельности». «Органы государственной власти РФ и субъектов федерации при определении нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности рассчитывают уровень заработной платы педагогических работников образовательных организаций не ниже средней заработной платы работников, занятых в сфере экономики субъекта РФ, на территории которого расположена соответствующая образовательная организация». Это положение касается только учителей общеобразовательных школ. В отношении преподавателей вузов подобная задача не ставится, поскольку их средняя зарплата должна быть существенно выше средней в регионе. Острой проблемой является обеспечение педагогических работников жильем, поскольку коммерческая ипотека для них неподъемна. Более реальными являются «социальная ипотека» (льготные кредиты, поддержка регионов) и жилищные кооперативы (с льготами – первый взнос, бесплатное выделение земли). Важно также положение статьи 48 о восстановлении компенсации расходов на оплату жилья и коммунальных услуг педагогическим работникам, живущим и работающим в сельской местности.

Положительным в законопроекте (статья 66) является признание обязательным уровнем образования среднего общего образования. Однако в нем записано, что «требование обязательности основного общего и среднего общего образования применительно к конкретному обучающемуся сохраняет силу до достижения им возраста восемнадцати лет», что может нарушить принцип всеобщности получения населением РФ данных уровней образования.

В статье 69 подтверждается практика использования единого государственного экзамена в качестве вступительных испытаний в вузы, которую планируется сохранить для поступления на программы бакалавриата и специалитета. При этом в статье 73 указано, что вузам может быть предоставлено право проводить дополнительные вступительные испытания профильной направленности при приеме в них на основании предложений вузов. «Порядок, критерии отбора и перечень указанных образовательных учреждений и направлений подготовки (специальностей), по которым могут проводиться дополнительные вступительные испытания профильной направленности, утверждаются Правительством РФ». Положительной оценки заслуживает сохранение за победителями и призерами олимпиад школьников преимущественных прав при поступлении в вузы.

В статье 93 установлено, что «государственная аккредитация организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проводится по результатам аккредитационной экспертизы. Аккредитационный орган осуществляет аттестацию экспертов и ведение на электронных носителях реестра экспертов. Срок действия свидетельства о государственной аккредитации составляет: шесть лет для организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам; двенадцать лет для организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам.

В статье 95, посвященной педагогической экспертизе, указано, что она проводится в отношении нормативных правовых актов и их проектов, затрагивающих вопросы обучения и воспитания, в целях установления и предотвращения возможного негативного воздействия на обучающихся условий осуществления образовательной деятельности. Она проводится экспертами и экспертными организациями, в порядке, установленном Правительством РФ. Экспертное заключение направляется в федеральный орган исполнительной власти, разработавший проект нормативно-правового акта или принявший его, а в случае установления негативного воздействия на

обучающихся – для принятия мер по его устранению.

Особое значение в законопроекте имеет статья 101, посвященная вопросам финансового обеспечения образовательной деятельности. За счет средств соответствующих бюджетов оно «осуществляется на основе нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности, размер которых должен обеспечивать государственные гарантии на получение гражданами образования». Целесообразно добавить – «на получение гражданами качественного образования». Данные нормативы «определяются по каждому уровню образования, виду и направленности образовательных программ с учетом форм обучения, типа образовательной организации, сетевых форм организации образовательного процесса, используемых образовательных технологий... иных особенностей организации образовательного процесса в расчете на одного обучающегося». Нормативы финансового обеспечения не должны носить характер минимальных нормативов.

Важное значение в механизме финансирования профессионального образования имеют положения статьи 102 о порядке распределения контрольных цифр приема граждан на обучение за счет средств соответствующих бюджетов. «За счет средств федерального бюджета финансируется обучение по аккредитованным образовательным программам высшего образования не менее восьмисот студентов на каждые десять тысяч человек в возрасте от семнадцати до тридцати лет, проживающих в РФ» (сегодня – не менее 170 студентов на 10 тыс. населения в федеральных вузах, будет не менее 179 студентов). Контрольные цифры приема граждан на обучение по основным образовательным программам среднего и высшего профессионального образования за счет средств соответствующих бюджетов «распределяются на конкурсной основе и устанавливаются организациям, осуществляющим образовательную деятельность, вне зависимости от их организационно-правовой формы и формы собственности по аккредитованным образовательным программам». Данное положение противоречит федеральному закону № 83-ФЗ от 8.05.2010г., где установлено, что государственным и муниципальным бюджетным и ав-

тономным учреждениям устанавливаются (без проведения конкурса) государственные задания на подготовку кадров, обязательные для выполнения.

Настоящий Федеральный закон должен вступить в силу с 1 января 2013 года, за исключением положений, для которых установлены *иные сроки*.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА

К. Tazetdinova,
Deputy Minister of Labour, employment and
Social protection of the Republic of Tatarstan

К. Тазетдинова,
заместитель министра труда, занятости и
социальной защиты Республики Татарстан

Развитие рынка труда в Республике Татарстан

Оценить перспективы развития любого процесса можно, только проанализировав динамику всех характеризующих его показателей.

На состояние рынка труда оказывают воздействие многие факторы – это и экономическое положение, и инвестиционная политика, и система образования, и действующая система социальных мер, и нормативная правовая база в трудовой сфере, и экономическая активность населения, его менталитет и прочее...

Республика находится в неотъемлемой зависимости от мировых и общероссийских экономических процессов. Очередным испытанием для рынка труда стали проявления мирового экономического кризиса – банкротство ряда предприятий, неплатежи, остановка производства, нереализация товара, резко изменившие позитивную динамику процессов в сфере занятости.

Во многих отраслях упал уровень средней заработной платы, возросла задолженность по оплате труда. Число работников, к которым применялись формы режима неполного рабочего времени, достигало 100 тыс. чел., началось высвобождение работников. Численность безработных возросла с 19 тыс. до 68 тыс., превысив в полтора раза пиковое значение кризиса 1998–1999гг.

Активную роль в восстановлении экономики и социальной сферы сыграли дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда Республики Татарстан, основное действие которых было нацелено на диверсификацию экономики и развитие малого предпринимательства. Специальные меры в области занятости способствовали снижению социальной напряженности и привели к сравнительно быстрому восстановлению промышленного производства, оживлению строительства, обеспечили стабильную работу сельского хозяйства.

Антикризисные меры были направлены на

повышение качественного уровня занятости работников, поддержку образования новых видов бизнеса, стимулирование развития малого бизнеса, развитие территориальной трудовой мобильности населения Республики Татарстан, развитие форм содействия занятости, а также на замещение рабочих мест, занятых трудовыми мигрантами или заявленных работодателями на привлечение иностранных работников, гражданами Российской Федерации. Мероприятия программы рассчитаны не только на безработных, но предполагают государственную поддержку работающих граждан.

На реализацию дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда республики за 3 года было выделено 7,5 млрд руб., в том числе свыше 479 млн – из бюджета республики, что составляет около 7% общего объема.

В рамках организации общественных и временных работ за 3 года в них участвовало более 360 тысяч человек. Это сохранило рабочие места для граждан, находящихся под угрозой увольнения, спасло коллективы, а значит, и будущее многих предприятий. Получили материальную поддержку тысячи безработных, участвующих во временных работах.

В рамках содействия предпринимательству организовали собственное дело свыше 35 тысяч безработных. Предпринимателями созданы около 5 тысяч дополнительных рабочих мест.

Опережающее профессиональное обучение и стажировку работников прошли свыше 21 тыс. чел., в том числе 2,6 тыс. работников организаций производственной сферы, осуществляющих реструктуризацию и модернизацию производства в соответствии с инвестиционными проектами.

В целях приобретения опыта работы и расширения возможностей трудоустройства, вовлечения в экономику республики молодых

специалистов в стажировке выпускников образовательных учреждений приняло участие порядка 3 тыс. чел.

Адресную поддержку гражданам, переезжающим в другую местность для замещения рабочих мест, создаваемых в том числе в рамках реализации федеральных целевых программ и инвестиционных программ (в том числе в другие субъекты Российской Федерации), получили почти 1 тыс. граждан.

В текущем году мы также решаем не менее значимые проблемы. Организованы опережающее профессиональное обучение и стажировка женщин, работающих во вредных и тяжелых условиях труда, с целью их вывода с вредного производства; профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, планирующих возвращение к трудовой деятельности; содействие трудоустройству незанятых инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей на специализированные рабочие места. Целью антикризисных мер в текущем году мы определили формирование необходимых условий для перехода от посткризисного режима функционирования экономики к решению модернизационных задач, в том числе повышение экономической самодостаточности монопрофильных поселений.

Главной задачей, без решения которой невозможно нормальное функционирование рынка труда, является создание новых рабочих мест, особенно в территориях с высоким уровнем напряженности, в моногородах.

В республике разработаны комплексные инвестиционные планы развития моногородов, позволяющие создать условия для обеспечения экономической самодостаточности и социальной стабильности на принципах устойчивого развития посредством комплексной и последовательной диверсификации экономики и социальной сферы.

Согласно стратегии развития ОЭЗ «Алабуга», запланировано открытие 40 компаний – резидентов, что создаст около 16 тыс. рабочих мест.

Увеличение числа рабочих мест предусматривает реализуемая на территории Республики Татарстан республиканская целевая программа «Развитие сферы туризма в Рес-

публики Татарстан на 2009–2011 годы», целью которой является создание современной конкурентоспособной туристической отрасли в качестве одной из ведущих отраслей территориальной специализации. Социальным эффектом реализации программы является обеспечение прироста 1500 рабочих мест в сфере туризма и околотуристской сферы.

Всего в республике реализуется 540 инвестпроектов, в том числе 110 инвестиционных проектов стоимостью более 1 млрд руб.

Реализация ряда крупных инвестиционных проектов увеличивает спрос на трудовые ресурсы. Серьезные осложнения вызывают демографический кризис и утрата популярности рабочих профессий у нового поколения россиян. Задача органов службы занятости – оказывать влияние на разработку, размещение инвестиционных проектов с учетом влияния на занятость населения, а также обеспечивать инвестиционные проекты необходимыми трудовыми ресурсами. Вопросы привлечения и использования иностранной рабочей силы актуальны для всех регионов России, в том числе и для нашей республики. В то же время целесообразность привлечения иностранных работников рассматривается через призму защиты имеющихся трудовых ресурсов, особенно в условиях существующей безработицы, а также с учетом национальной безопасности.

Ежегодно происходит снижение установленной квоты на привлечение в республику иностранных работников. Утвержденная квота с 41302 чел. в 2008 году сократилась до 27059 чел. в 2011 году. Предложения республики на 2012 год составили 26482 человека.

Места, предполагаемые для граждан как ближнего, так и дальнего зарубежья, не заполняются жителями республики.

Одной из причин незаполнения вакантных рабочих мест безработными гражданами является несоответствие квалификации безработных требованиям работодателей к деловым качествам работников (наряду с наличием определенной профессии, квалификации, другими требованиями являются состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы и иные требования). Так, в структуре безработных преобладают женщины (порядка 60%), инвалиды, ограниченные к труду по состоянию здоровья (11%), граждане

предпенсионного возраста (8%). Кроме того, существует территориальное несоответствие спроса и предложения рабочей силы – большая часть вакансий имеется в г. Казани, где реализуются крупные инвестиционные проекты, а основная часть безработных зарегистрирована в других городах и районах республики.

В настоящее время в органах занятости зарегистрировано свыше 30 тыс. вакансий.

Показателем, характеризующим гораздо более серьезные проблемы несоответствия спроса и предложения на рынке труда, является наличие в составе безработных выпускников учебных заведений профессионального образования.

Актуальна для республики многогранная проблема формирования количества и качества трудовых ресурсов, необходимых для поступательного развития экономики.

В целях улучшения качества рабочей силы для обеспечения экономического развития и повышения конкурентоспособности экономики на основе ее модернизации и диверсификации в республике реализуется комплекс мер по обеспечению качественной подготовки и переподготовки профессиональных кадров в объемах, необходимых для обеспечения потребности всех сфер экономики региона (я здесь оперирую глобальными масштабами, поэтому используется несколько обезличенная по отношению к конкретному человеку терминология).

Служба занятости населения при этом не должна позиционироваться как инструмент преодоления кризисных состояний в экономике, политике и финансах, влекущих кризис и на рынке труда. Прежде всего это один из ключевых элементов системы управления человеческими ресурсами. Завершается «авральный», кризисный режим работы. Нам необходимо акцентировать усилия на направленном формировании и обеспечении эффективного использования квалифицированного и востребованного рынком труда работника.

Служба занятости, наряду с системой общего и профессионального образования, может и должна участвовать в выполнении важ-

нейшей социальной функции – подготовки населения, и особенно молодежи, к труду.

К сожалению, утрачена государственная система профессиональной ориентации молодежи и взрослого населения. О необходимости её воссоздания, в том числе восстановления кадрового потенциала, мы давно и неоднократно говорили и на республиканском, и на федеральном уровне. Поручение о разработке комплекса мер по проведению профессиональной ориентации учащихся образовательных школ дано президентом Российской Федерации правительству страны и региональным органам исполнительной власти.

Основной частью комплекса мер, на наш взгляд, должна стать подготовка квалифицированных специалистов-профконсультантов и педагогов, способных грамотно выстроить профориентационную работу для общеобразовательных школ, профессиональных учебных заведений.

Угроза безработицы должна служить тем «постоянным раздражителем», который не даст школе, детям, родителям самоуспокаиваться на высоких показателях сдачи ЕГЭ и будет постоянно напоминать, что правильный выбор профессии – залог эффективной занятости и жизненного успеха.

В целях оценки сбалансированности потенциального предложения на рынке труда и потенциального спроса на рабочую силу, определения структурных пропорций предложения и спроса на рынке труда, выявления перспективных направлений развития рынка труда с учетом стратегий развития отдельных отраслей и сфер экономики, повышения эффективности регулирования процессов формирования и использования трудовых ресурсов, а также принятия управленческих решений, постановлением Правительства РФ № 440 от 3.06.2011 утверждены правила разработки баланса трудовых ресурсов. Баланс трудовых ресурсов будет разрабатываться ежегодно, начиная с 2012 года.

Органам исполнительной власти субъектов РФ рекомендовано разрабатывать прогноз баланса трудовых ресурсов по своему региону, поэтому мы уже сейчас начинаем выработку механизма, изучение потоков данных, после учета методики, которая в настоящее

время разрабатывается на федеральном уровне, будет проведена большая аналитическая работа по подготовке баланса.

Служба занятости, принимая все меры для оказания содействия в трудоустройстве, в то же время ставит своей целью борьбу с социальным иждивенчеством.

Проблемы отсутствия трудовой мотивации озвучивают политики, исследователи, научные деятели, представители бизнеса и многие другие. Борьба с отсутствием трудовой мотивации в нашей стране является разыгрываемой картой политических партий в предвыборной кампании.

Казалось бы, увеличение в последние годы размера пособия по безработице и расширение категорий, получающих пособие в максимальном размере, направлено на помощь людям, оставшимся без работы и средств к существованию. Но, к сожалению, возможность существования без постоянного места работы является одной из причин нежелания заниматься своим трудоустройством. При среднем размере пособия по безработице 3 тыс. руб. некоторая часть безработных предпочитает жить, не работая, на эти деньги, чем «вкваливать».

В период кризиса, когда все силы были направлены на поддержку тех, кто остался за бортом трудовой деятельности, в центры занятости за получением пособия потянулась и та часть населения, которая не работала ранее и скорее всего, работать не собирается.

Нередки случаи, когда некоторые граждане получают пособие по безработице незаконно, надеясь на то, что об этом никто не узнает. В течение 2010 года сумма незаконно полученных пособий по безработице превысила 2 млн руб.

Оказание услуг населению и работодателям на рынке труда требует перехода на новый уровень качества, характеризующийся высокой степенью развития информационных и телекоммуникационных технологий, их интенсивным использованием гражданами, бизнесом и органами государственной власти.

Один из примеров - «Электронная очередь», которая используется для организации приема и распределения потока граждан, обращающихся в центры занятости населения. Она уже функционирует в пяти районных

центрах занятости города Казани. В 2011 году работа по установке электронных очередей во всех городских центрах занятости будет продолжена.

Для создания электронного взаимодействия между работодателями и центрами занятости будет происходить поэтапный переход на оказание государственных услуг в электронном виде, внедряться программный продукт «Электронный работодатель». Использование данного программного обеспечения позволит работодателям предоставлять информацию «не выходя из офиса».

На данном этапе основными задачами на рынке труда определены:

- оптимизация существующих неэффективных рабочих мест;
- повышение производительности труда;
- создание рабочих мест, в том числе в сфере малого бизнеса;
- создание условий, способствующих повышению качества рабочей силы и ее конкурентоспособности на рынке труда;
- развитие системы территориальной мобильности, межрегиональных механизмов трудовой миграции;
- повышение эффективности функционирования институтов рынка труда;
- внедрение принципов предотвращения социального иждивенчества трудоспособного населения.

20 лет постоянного развития и движения вперед многому нас научили, менялись рыночные условия, направления в политике и общественном мнении. Все сказанное ранее, так же как и обширная законодательная база федерального и республиканского уровня, свидетельствует о готовности институтов рынка труда своевременно реагировать на все происходящие изменения, как политические, так и экономические, в стране и за ее пределами.

I. Bagmanov,
Candidate of pedagogic sciences, director
N. Khabarova,
Candidate of pedagogic sciences, Assistant
director, Almeteyevsk Politechnical College

И. Багманов,
кандидат педагогических наук, директор
Н. Хабарова,
кандидат педагогических наук, зам.директора,
Альметьевский политехнический техникум

О частно-государственном партнерстве

Доминирующий тип профессионального образования в России развивался в условиях централизованной плановой экономики с безотказной системой распределения студентов и их трудоустройства, законодательной защищенностью выпускника, однако в 90-е годы вся система подготовки специалистов среднего звена была разрушена, преимущества многими учебными заведениями были отданы подготовке специалистов «малозатратного» профиля, не требующей развитой материальной базы и оборудования – бухгалтерам, юристам, подготовка рабочих и техников заметно сократилась. Причиной такой ситуации в первую очередь являлось недостаточное финансирование учебных заведений (по защищенным статьям смет), когда государством давалась возможность выживать, но отнюдь не развиваться, так как деньги на приобретение оборудования, ремонт материальной базы десятилетиями не выделялись, работодатели пользовались готовой рабочей силой, благо ее было предостаточно с ростом безработицы в стране.

В настоящее время глубокие изменения, происходящие в области труда и занятости, необходимость решения экономических проблем в целях обеспечения конкурентоспособности и эффективности предприятий, быстрого и адекватного реагирования на изменения, связанные с развитием новых технологий и ростом «нематериальных инвестиций», требуют особого внимания к проблемам профессиональной подготовки. В этой связи предприятия вынуждены уделять все большее внимание проблеме подготовки кадров, особенно квалифицированных рабочих, которая становится стратегическим фактором, обеспечивающим требуемые структурные изменения.

Сегодня в России внедряются новые организационно-экономические механизмы управления и финансирования учреждений среднего профессионального образования, в частности,

автономных учреждений. Значительное влияние на формирование нового облика автономного образовательного учреждения оказывает государство, его политика.

Идея государственно-общественного управления учебным заведением была реализована в РФ принятием в ноябре 2006 года и вступлением в силу в январе 2007 года закона об автономных учреждениях.

Республика Татарстан одна из первых осуществляет внедрение закона об автономных учреждениях. На основании постановления № 1 от 15.01.2008г. Кабинета министров РТ Альметьевский политехнический техникум путем изменения типа существующего образовательного учреждения стал автономным учреждением.

Эффективное управление деятельностью техникума достигается в процессе совместного принятия управленческих решений руководством и наблюдательным советом, в деятельности которого в соответствии с уставом техникума принимают участие представители республиканских и муниципальных органов власти и работодателей, что позволяет успешно реализовывать стратегическую программу развития техникума. Председателем наблюдательного совета является выпускник техникума, заместитель генерального директора ОАО «Татнефть» по капитальному строительству Глазков Н.М.

Ориентация деятельности учебных заведений и на потребителя в силу растущих требований новых наукоемких экономических и общественных систем невозможна без глубоких, устойчивых связей с социальными партнерами.

Формы реализации социального партнерства разнообразны: начиная с участия в управлении образовательным учреждением через работу наблюдательного совета, завершая трудоустройством выпускников.

Главным «потребителем» и «заказчиком» образовательных услуг техникума является

нефтехимический комплекс республики. Это означает, что от уровня подготовки специалистов нашего учебного заведения напрямую зависит развитие этого комплекса. Ядром НГХК РТ является ОАО «Татнефть». На долю компании приходится около 8% всей добываемой нефти в РФ и свыше 80% нефти, добываемой на территории Татарстана. Стратегическим партнером Альметьевского политехнического техникума выступает крупнейшая нефтедобывающая компания в России – ОАО «Татнефть» и ее структурные подразделения.

Поддержка такого работодателя позволила коллективу стать победителем приоритетного национального проекта «Образование» и более активно реализовывать разнообразные формы социального партнерства. Победа в конкурсе по теме «Повышение эффективности практического обучения с целью подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих для высокотехнологичных производств нефтяной отрасли в рамках интеграции программ СПО-НПО для ОАО «Татнефть»» стала отправной точкой для начала подготовки специалистов на новом уровне.

Основные направления социального партнерства

I. Формирование содержания обучения.

1. Определение требований работодателей к специалистам
2. Участие в разработке учебных планов и программ.
3. Оценка качества подготовки специалистов.

II. Подготовка студентов к производственной деятельности.

1. Профориентационная работа, профотбор студентов.
2. Организация и проведение производственной практики студентов.
3. Целевая подготовка и стажировка специалистов.

III. Укрепление МТБ.

1. Проведение ремонтно-строительных работ.
2. Приобретение технических и наглядных средств обучения, оборудования, инструмента, ПЭВМ.
3. Предоставление производственных площадей для организации производственного обучения.

IV. Социальное.

1. Установление целевых доплат для преподавателей специальных дисциплин.
2. Предоставление ведомственного жилья сотрудникам.
3. Поддержка способных и одаренных студентов через систему именных стипендий, введенных по инициативе генерального директора ОАО «Татнефть» Ш. Ф. Тахаутдинова.

В настоящее время в техникуме обучается 2500 студентов по 12 основным профессиональным образовательным программам СПО по очной и заочной формам обучения. Для нефтяной сферы – это специалисты по бурению нефтяных и газовых скважин (буровики), разработке и эксплуатации нефтяных и газовых месторождений (разработчики), монтажу и технической эксплуатации нефтепромыслового оборудования (механики), геофизическим методам поисков и разведки месторождений полезных ископаемых (геофизики), специалисты по информационным системам. Для энергетики – специалисты по технической эксплуатации и обслуживанию электрического и электромеханического оборудования (электрики). Для автотранспортной сферы – специалисты по техобслуживанию и ремонту автотранспорта (автомеханики), организации автоперевозок, технической эксплуатации подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования. Для строительной индустрии – специалисты по строительству и эксплуатации зданий и сооружений (строители) и отдельно для автомобильных дорог и аэродромов (автодорожники), бухгалтеры, то есть подготовка специалистов ведется по всем основным сферам промышленности.

В формирующемся новом пространстве профессионального образования востребованы учебные заведения инновационного типа, адекватно реагирующие на происходящие изменения, динамичные и самоуправляемые, способные на основе предпринимательского подхода в организации своей деятельности и без ущерба для традиционных академических ценностей отвечать новым вызовам общества, что проявляется в освоении новых профессиональных образовательных программ.

За последние годы по инициативе работодателей и при поддержке правительства Рес-

публики Татарстан были открыты три новые специальности: геофизики, автодорожники и механики строительных машин и механизмов, которые востребованы в регионе.

Ведущие специалисты компании ОАО «Татнефть» принимают участие в разработке учебно-программной документации ФГОС 3-го поколения, сформированные профессиональные модули основаны на востребованных компанией профессиональных компетенциях.

Ежегодно по графику проводится стажировка преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения.

Образовательная среда в Альметьевском политехническом техникуме характеризуется оптимальным сочетанием традиционных и инновационных форм, методов и средств обучения, информатизацией образовательного процесса на всех его этапах. Следуя по стопам стратегического партнера, сертифицированного в августе 2006г. на соответствие требованиям ISO 14001:2004 и OHSAS 18001:1999, в техникуме разработана и внедрена система менеджмента качества в соответствии с требованиями ИСО 9001:2008. В 2010г. была проведена сертификация СМК, получен сертификат (регистрационный номер ТИС 15 100 107096) и знак качества (Германия).

Процедура итоговой государственной аттестации осуществляется при участии ведущих специалистов компании и ее структурных подразделений в качестве председателей аттестационных комиссий, с которыми производится согласование тем дипломных проектов, коррекция содержания учебных планов и программ по итогам проведенных совместных заседаний и круглых столов. Темы предлагаемых проектов согласовываются преподавателями техникума со специалистами ОАО «Татнефть», опираются на реальные данные. Большая часть дипломных проектов имеет практическую значимость.

С целью повышения востребованности выпускников техникума на рынке труда и ответственности требованиям работодателей нами предусмотрено обучение студентов не только в качестве специалистов среднего звена, но и обучение рабочей профессии высокого разряда в рамках своей же специальности. Таким образом, выпускники по окончании техникума

получают одновременно квалификацию техника и одну-две рабочие профессии, что позволяет им успешно трудоустроиться и быстрее адаптироваться в условиях производства. Техникум включен в Реестр организаций, осуществляющих обучение по профессиям, под надзором Ростехнадзора.

Одним из условий успешной подготовки специалистов является организация производственной практики. Ежегодно составляется распределение студентов-практикантов и закрепление их за структурными подразделениями стратегического партнера, которое согласовывается с управляющими предприятий и утверждается руководством ОАО «Татнефть».

ОАО «Татнефть» большое внимание уделяет развитию и переоснащению учебно-производственной базы техникума, которая за годы сотрудничества пополнена современным дорогостоящим оборудованием, созданы два нефтяных полигона, оснащенные тренажерами-имитаторами бурения, капитального ремонта скважин, успешно используемые в учебном процессе. Библиотека постоянно пополняется периодическими изданиями и учебными пособиями, фильмами для подготовки специалистов-нефтяников.

На протяжении последних шести лет обществом вложено в развитие и модернизацию только нашего учебного заведения более 148 млн рублей.

Финансовые вливания акционерного общества «Татнефть» в развитие, оснащение и модернизацию материальной базы техникума отражены в таблице № 1.

Таблица 1

Год	2007	2008	2009	2010	2011
Софинансирование ОАО «Татнефть», в тыс. руб.	13950	29145	26574	39777	24960

Совместно со стратегическим партнером ОАО «Татнефть» в техникуме создана служба содействия трудоустройству и отслеживания карьерного роста выпускников. Востребованность выпускников составляет более 90%.

Разработан совместно со стратегическим партнером план подготовки, переподготовки и повышения квалификации высококвалифицированных рабочих и специалистов на дол-

госрочную перспективу до 2015г.

Для лучших 36 студентов учреждена специальная именная стипендия ОАО «Татнефть», по окончании обучения такие студенты получают сертификат акционерного общества и имеют преимущества при трудоустройстве.

Социальная политика, проводимая обществом, направлена на поддержку социально незащищенных слоев населения. За каждым структурным подразделением общества закрепляются дети-сироты, некоторые из них обучаются в нашем техникуме. Шефствующие предприятия принимают активное участие в финансировании и воспитании будущих специалистов.

Отрадным является то, что и преподаватели техникума также не обделены вниманием стратегического партнера: за последние три года им было предоставлено ведомственное жилье, выделены квартиры по льготной ипотеке, применяемой в акционерном обществе, введены дотации к заработной плате специалистам, участвующим в подготовке востребованных профессий.

В то же время под непосредственным вниманием акционерного общества находится сформированный в республике образовательный нефтяной кластер, куда входят центр подготовки рабочих кадров, Альметьевский политехнический техникум, Лениногорский нефтяной техникум и высшее образовательное учреждение – Альметьевский государственный нефтяной институт. От рабочего до высококлассного специалиста, начиная с центра подготовки кадров и кончая нефтяным институтом, молодые люди имеют возможность получить образование, углубить свои знания по выбранной специальности.

После окончания техникумов лучшие выпускники нефтяных специальностей продолжают обучение в вузе в соответствии с интегрированными учебными планами по ускоренной форме обучения, что значительно снижает бюджетные расходы на подготовку специалистов.

Техникум является многопрофильным учебным заведением: подготовка нефтяников, транспортников, строителей, значительный спектр дополнительных образовательных услуг позволяют техникуму успешно удовле-

творять потребности региона в профессиональных кадрах среднего звена.

ГАОУ СПО «Альметьевский политехнический техникум» является базовым учебным заведением для восьми районов юго-востока республики и осуществляет квалификационную подготовку по организации перевозок автомобильным транспортом в пределах Российской Федерации, повышение квалификации специалистов транспортного профиля, готовит водителей различных категорий, а также занятых перевозкой опасных грузов, работает в тесном сотрудничестве с отраслевым научно-методическим центром Минтранса России.

В августе 2010 год техникум заключил договор с региональным отраслевым объединением работодателей «Союз строителей Республики Татарстан» об организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации и аттестации кадров строительной и нефтяной отрасли. Менее чем за год здесь повысили квалификацию 453 специалиста строительной и нефтяной отраслей.

Образовательное учреждение трижды побеждало на конкурсах на профессиональную подготовку безработных граждан, проводимых центром занятости населения г. Альметьевска.

Одной из форм сотрудничества является профессиональная переподготовка и повышение квалификации специалистов структурных подразделений акционерного общества, которая осуществляется также через систему дополнительного профессионального образования, действующую в техникуме. Динамика слушателей, прошедших обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам в АПТ, отражена в таблице № 2.

Таблица 2

Год подготовки	2006	2007	2008	2009	2010
Численность обученных, чел.	1204	1315	1598	2110	2250

Таким образом, в процессе регионализации образования, создания образовательных кластеров и государственно-общественного управления образовательными учреждениями, социальное партнерство является необходимым условием эффективной работы учрежде-

ния среднего профессионального образования, востребованности выпускников и удовлетворения спроса работодателей.

Социальное партнерство позволяет достигнуть самую главную цель – повышение качества профессиональной подготовки, удовлетворение текущих и перспективных потребностей в высококвалифицированных специалистах, отвечающих требованиям работодателей.

Литература

1. Гязизова А.И. Модели управления в высшем образовании Турции: институциональная автономия // Казанский педагогический журнал. – 2007. №5. – С.88-95.
2. Титов В.Т. Актуальные проблемы реализации болонских инициатив в системе высшего образования России // Аккредитация в образовании / В.Т. Титов, О.В. Гришаев, М.В. Щербакова. – 2009. – № 32. – С.38-41

E. Babin,
Director of IT Centre in Institute of Economics
and Finance of Kazan (Volgaregion)
Federal University

Е. Бабин,
директор Центра информационных технологий
Института экономики и финансов Казанского
(Приволжского) федерального университета

О необходимости интеграции научно-образовательной среды вуза с производством

Тесная связь двух основных процессов – образовательной и научно-исследовательской деятельности – как между собой, так и с практической деятельностью организаций является необходимым условием модернизации отечественной системы высшего профессионального образования, адаптивности квалификации выпускников вузов к потребностям изменяющегося рынка. Такая интеграция предусмотрена в ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и в Программе развития К(П)ФУ на 2010–2019 годы. В связи с этим, одним из направлений информатизации образовательного процесса в Институте экономики и финансов К(П)ФУ является формирование электронной научно-образовательной среды, аккумулирующей академические знания вуза. В настоящее время она содержит следующие инструменты управления академическими знаниями: официальный веб-сайт, базы данных студентов и сотрудников, единый корпоративный портал, систему электронного документооборота, единую компьютерную локальную сеть, электронную почту, электронный каталог библиотеки, модульную объектно ориентированную среду Интернет-обучения –Moodle, инструменты электронной конференц-связи, беспроводную сеть Wi-Fi, технические средства интерактивного взаимодействия со студентами – SmartNotebook10 и TurningPoint2008, прикладные программные средства для изучения и использования в образовательном процессе. Благодаря использованию данных инструментов, электронная научно-образовательная среда позволяет:

- объединить различные электронные источники учебной информации в едином пространстве и вести образовательный процесс с использованием информационных технологий и мультимедийных материалов;

- предоставлять студентам и преподавателям ресурсы в соответствии с их предпочтениями, потребностями и требованиями ФГОС;

- создавать, редактировать и накапливать учебно-методические материалы;

- использовать в обучении по всем дисциплинам образовательный контент в виде электронных учебно-методических комплексов, доступных с корпоративного портала;

- организовать внеаудиторную работу студентов;

- в интеграции с корпоративными базами данных и программным приложением отражать результаты рейтинга успеваемости, формировать информацию для мониторинга качества образования;

- использовать систему контрольно-измерительных материалов по всем реализуемым образовательным программам;

- в виртуальной исследовательской сети молодых ученых и студентов «ВИСМУС» (www.vismus.ru) предоставлять информацию о научных мероприятиях, организовывать научно-образовательное взаимодействие между исследователями и преподавателями.

Выполнение данных задач обеспечивает, главным образом, поддержку образовательного процесса. Вместе с тем, для устранения разрыва между требованиями работодателей и квалификацией выпускников компетентностный подход в обучении направлен на системное и комплексное овладение профессиональными знаниями, навыками, умениями благодаря практико-ориентированному учебным планам. В связи с этим целью научно-образовательной среды является обеспечение взаимодействия образования, науки и бизнеса. Из требований ряда компетенций (ОК-4, ОК-5, ОК-13, ПК-5, ПК-6, ПК-10 ФГОС ВПО по направлению подготовки 080100 «Экономика» (квалификация (степень) «Бакалавр»), ОК-3, ПК-9, ПК-10, ПК-13 ФГОС ВПО по направлению подготовки 080100 «Экономика» (квалификация (степень) «Магистр»)) к результатам освоения основных образовательных программ бакалавриата и магистратуры следует, что необходимым условием реализации ком-

петентного подхода в обучении экономистов является использование прикладных программных средств в образовательном и научно-исследовательском процессах. Анализ применения программных продуктов в изучении 73 учебных дисциплин показал следующее. Коэффициент использования программных средств в образовательном процессе (K_u), равный отношению количества академических часов практических занятий в компьютерной аудитории к общему количеству академических часов практических занятий по учебному плану, для 19 учебных дисциплин равен единице, среди них преобладают общие математические и естественно-научные дисциплины. Наибольший средний K_u также принадлежит общим математическим и естественно-научным дисциплинам, дисциплинам направления и специальным дисциплинам магистерской подготовки.



Рис. 1. Распределение среднего коэффициента использования программных средств

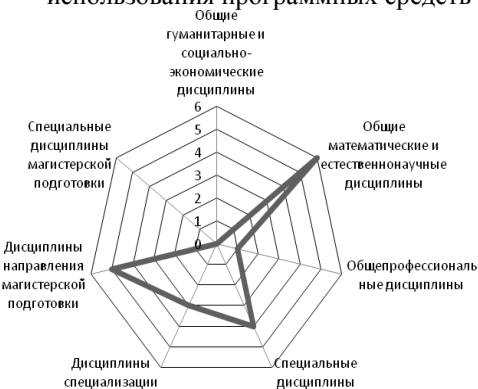


Рис. 2. Распределение количества учебных дисциплин с $K_u=1$ по циклам дисциплин

По продолжительности использования в обучении преобладают офисные приложения, справочно-правовые системы и учебные версии информационных систем управления предприятием (78% академических часов). Они позволяют воссоздать ситуацию лишь «лоскутной» автоматизации предприятия, учебные версии систем комплексной автоматизации управления предприятием не представлены. Поэтому в образовательном процессе на выпускных курсах нет возможности виртуально воспроизводить хозяйственную ситуацию в комплексе. Путем корреляционного анализа взаимосвязь между средним процентом экзаменационного тестирования по учебной дисциплине и коэффициентом использования программных средств по выборке из 28 дисциплин не подтверждена. В 2011 году прикладные статистические и эконометрические методы (корреляционно-регрессионный анализ, факторный анализ, кластерный анализ, прогнозирование тренда, имитационное моделирование) с помощью программных инструментов анализа использованы в 43% диссертационных исследований, значительно реже применяются программные средства профессиональной направленности. Эта информация косвенно подтверждает необходимость интеграции обучения с научными исследованиями и практической деятельностью предприятий. Одной из основных причин такой ситуации является встраивание компонентов информационных технологий в действующие процессы, тогда как главные преимущества информатизации могут быть реализованы при реинжиниринге старых и проектировании качественно новых процессов. Для организации инновационного образовательного процесса, интегрированного с наукой и бизнесом, как потребителем и партнером, в научно-образовательной среде Института экономики и финансов К(П)ФУ целесообразно формирование научного контента путем создания:

- корпоративного репозитория научных статей и монографий преподавателей и докторантов, результатов исследований магистрантов и аспирантов, лучших научно-исследовательских работ студентов (рефераты, эссе, курсовые проекты, выпускные квалификационные работы), материалов научно-

практических конференций, организованных в Институте;

- каталога ссылок на открытые коллекции электронных книг, отечественных и зарубежных периодических изданий, базы данных аналитической и статистической информации;

- распределенных (виртуальных) учебных центров удаленного доступа к прикладным программам профессиональной направленности в бизнес-среде по договорам с предприятиями и организациями;

- распределенных (виртуальных) исследовательских центров удаленного доступа к программным продуктам математического, статистического, эконометрического анализа для разных групп исследователей;

- инструментов взаимодействия со специалистами-практиками (видеоконференции, вебинары, форумы), репозитория практико-ориентированных публикаций в разрезе направлений обучения и профилей профессиональной подготовки.

Объединение образовательного и научно-го контентов, а также современных технологий создания, накопления, передачи, распространения, применения академических знаний в единой научно-образовательной среде позволит сформировать открытую модель академических знаний. Ее основная цель – обеспечение доступности ресурсов и коммуникаций для всех пользователей научно-образовательной среды на протяжении всей жизни. Тем самым выполняется миссия высшего образования – распространение знаний в обществе, повышение его образовательного и культурного уровня. Традиционно распространение знаний в вузе привязано к срокам обучения, в открытой модели образовательные и научные ресурсы в цифровом формате, с заданными стандартами обзора доступны любому, кому они интересны. Поскольку учебные и научные ресурсы являются объектами интеллектуальной собственности, то доступ к контенту для студентов и иных корпоративных пользователей является свободным, а для других категорий конечных пользователей возможен через дополнительную регистрацию в системе. Тем самым ценность знаний в контенте и их рыночная стоимость будут определяться частотой обращений и повторным использованием объектов. Открытая

модель академических знаний, как новый способ генерации и передачи знаний, ориентирована на обучение в течение всей жизни. Пользователи модели: абитуриенты (довузовская подготовка), студенты, преподаватели, научные учреждения, работодатели, другие вузы. Исходя из своей цели, модель осуществляет следующие функции:

- удовлетворение потребностей в доступном, качественном, конкурентоспособном образовании и трудоустройстве;

- доступность дополнительного профессионального образования;

- обеспечение совместной работы будущих работодателей и вуза (виртуальные консорциумы, учебно-научно-инновационные центры и другие формы взаимодействия) и передачи знаний и разработок в реальный сектор экономики, повышения квалификации научно-педагогических работников;

- обеспечение сетевого междисциплинарного и межвузовского взаимодействия;

- привлечение источников дополнительного финансирования за счет успешного использования знаний в научных исследованиях и соответствии потребностям предприятий, повышение производительности исследований;

- использование в образовательном процессе современных технологий обучения;

- генерация новых знаний в результате многократного использования репозиторий;

- получение вузом стратегических и коммерческих выгод в результате более эффективных методов управления знаниями (престиж вуза, дополнительный доход, взаимодействие с потенциальными работодателями, партнерство и обогащение знаниями корпоративных пользователей).

В настоящее время, при развитии информационных технологий, предпринимательского поведения и конкуренции в высшей школе, открытая модель академических знаний позволяет изменять способы предоставления образовательных услуг, в условиях дорогих технологий «сохранять» и накапливать знания, использовать их для получения новых знаний в обучении и исследованиях, развить у студентов умение выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных, навыки использования «мягких» инструментов управленческого воздействия – от мо-

делирования отдельных бизнес-процессов до прогноза стратегических ориентиров, способность самостоятельно изменять профиль профессиональной деятельности.

Литература

1. Бабин Е.Н. Экономика знаний и задачи информационной среды вуза // Ученые записки. Вып. 21 / отв. ред. Ш. М. Валитов. – Казань: КГФЭИ, 2011. – С. 16–20.

2. Казанцев А.К., Мешкис Д.К. Моделирование бизнес-процессов современного вуза на основе информационных технологий [Электронный ресурс] / А.К. Казанцев, Д.К. Мешкис. – Электрон. журн. // Журнал Инновации. – Режим доступа: <http://www.itportal.ru/zipdoc/52001159516620210000001401599093-Z.zip>

3. Клюев А.К. Структурные преобразования в высшей школе России: проблемы и перспективы / А.К. Клюев, Е.А. Князев // Университетское управление: практика и анализ. – 2008. – № 5 (57). – С. 6 – 11.

4. Кузьминская Е.Г. Формирование электронного образовательного пространства университета // Электронная Казань – 2011: сб. материалов III междунар. науч.-практ. конф. – Казань: ЮНИВЕРСУМ, 2011. – С.206–208.

5. Тельнов Ю.Ф. Система управления академическими знаниями университета // Электронная Казань – 2011: сб. материалов III междунар. науч.-практ. конф. – Казань: ЮНИВЕРСУМ, 2011. – С.144–147.

T. Kramin,
Doctor of Economic Sciences,
professor, head of Institute of Economics, Management
and Law Financial Management department
(Kazan)
V. Leonov,
Doctor al candidate of Institute of
Economics, Management and Law Financial
Management department (Kazan)

Т. Крамин,
доктор экономических наук,
профессор, заведующий кафедрой финансового
менеджмента Института экономики,
управления и права (г.Казань)
В. Леонов,
соискатель кафедры финансового
менеджмента Института экономики,
управления и права (г.Казань)

Механизмы моделирования системы корпоративного управления на примере автономной некоммерческой организации национального масштаба¹

Модель классической системы корпоративного управления основывается на разделении функции собственности и управления. Главная роль собственников (акционеров) состоит в назначении совета директоров. При этом основная роль совета директоров, основного органа корпоративного управления в рамках организации, состоит в назначении высших менеджеров и последующего контроля за их деятельностью. Опыт последних лет, как в России, так и за рубежом, показывает, что такой механизм является неэффективным, он не позволяет руководству корпорации принимать оперативные решения и создать эффективную систему риск менеджмента в корпорациях, которая крайне необходима в периоды финансовой нестабильности.

Более того, результаты исследования, представленные ранее, позволяют сформировать комплексную систему корпоративного управления, охарактеризовать ее элементы и взаимодействие между ними. Управление вышеуказанной системой будет использовать стоимостной и институциональные подходы. Настоящая работа посвящена обсуждению вышеуказанных вопросов на примере корпорации в традиционном понимании. Кроме того, иллюстрируется универсальность построенной модели посредством детального рассмотрения корпоративного управления автономной некоммерческой организации на примере дирекции Универсиады 2013 г. в г.Казани.

Рассмотрим основные аспекты современной модели корпоративного управления. Но-

вая система корпоративного управления должна строиться на интеграции управления на всех уровнях корпорации. Функция управления должна быть распределена между ключевыми субъектами корпорации: собственниками (акционерами), советом директоров, менеджментом. Распределение функции управления должно быть четко зафиксировано в нормативных документах корпорации и доведено до всех субъектов корпоративного управления.

Кроме того, система корпоративного управления, как показано в [1], должна включать в себя всех своих заинтересованных лиц корпорации (стейкхолдеров).

Эффективное управление стоимостью компании, а также необходимость максимизации совокупной полезности всех стейкхолдеров, также определяет ряд характеристик указанной системы. В частности, фундаментом системы должны стать конкретные управленческие решения, создающие стоимость для акционеров и позволяющие максимально удовлетворить интересы заинтересованных лиц. Система, в основе которой лежат управленческие решения, должна основываться на коллективной работе субъектов корпоративного управления, на формировании мефункциональных команд.

Выше было отмечено, что постиндустриальная экономика характеризуется ростом значимости нематериальных активов корпораций, их интеллектуального капитала. Во многих современных корпорациях независимые директора не имеют опыта работы на рынках продукции указанных корпораций (их основная работа относится к другой отрасли, виду деятельности). Такое положение также оказывает негативное влияние на эффектив-

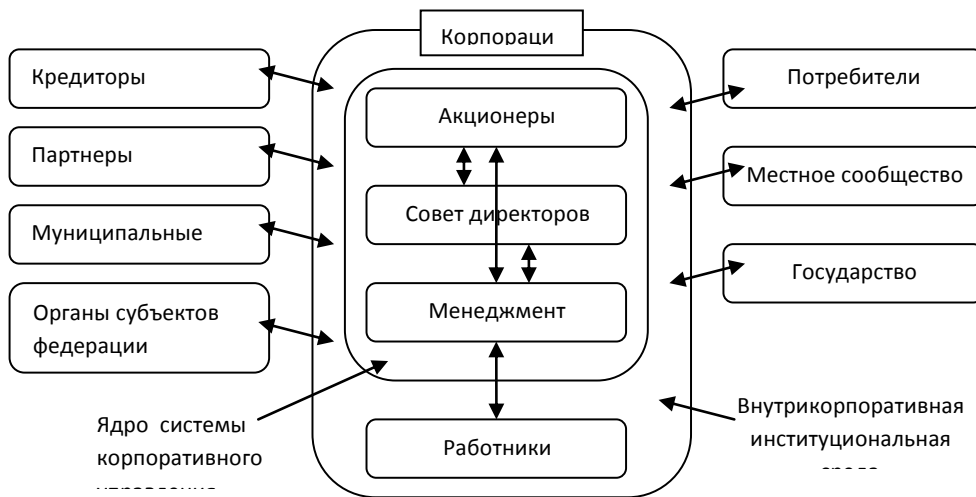
¹ Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта №10-02-00079а

ность работы совета директоров в целом. Более того, необходимо системное управление компетенциями совета директоров.

Учет и использование внутрикорпоративных институциональных факторов, адаптация к внешнему институциональному окружению корпорации также являются элементами корпоративного управления.

корпорации и корпоративной политики. Эту задачу выполняли профессиональные менеджеры. Такое ограничение в действиях субъектов корпоративного управления сохранилось во многих корпорациях и в настоящее время.

В отличие от традиционной системы корпоративного управления, в предлагаемой си-



Внешняя институциональная и информационная среда корпорации

Рис.1. Система корпоративного управления в постиндустриальной экономике

Учитывая все вышеизложенное, система корпоративного управления принимает следующий вид (Рис. 1, [4]).

Важнейшей характеристикой системы корпоративного управления является эффективное распределение полномочий между собственниками, советом директоров и менеджментом.

Традиционная система корпоративного управления (англо-саксонская модель), которой соответствует корпоративное законодательство России, формировалась в условиях рассредоточения корпоративной собственности между большим числом акционеров и появления нового класса профессиональных менеджеров, которые не являлись ни акционерами, ни основателями корпораций. В результате указанного рассредоточения терялась актуальность, и уменьшались возможности участия акционеров в формировании стратегии

системы полномочия акционеров расширяются (для упрощения изложения в качестве примера корпорации здесь и далее будем рассматривать акционерное общество).

В частности, в [4] показано, что корпоративное управление должно основываться на сбалансированном удовлетворении интересов всех заинтересованных лиц бизнеса. В этой сфере имеется значительный и, на настоящий момент, практически не реализованный потенциал роста эффективности корпорации. Активное участие в этой области корпоративного управления должны принимать акционеры.

Учитывая тот факт, что стейкхолдеры играют важную роль в корпоративном управлении, и взаимодействие с ними во многом определяет эффективность корпоративного управления, стейкхолдеры являются одним из ключевых элементов системы корпоративного

управления. Система корпоративного управления должна включать механизм выявления и прогнозирования интересов ключевых стейкхолдеров и построения на их основе выработка стратегических ориентиров согласования и удовлетворения интересов стейкхолдеров. Для выполнения этой задачи необходимо сформировать ряд внутрикорпоративных институтов:

1) институты согласования интересов стейкхолдеров;

2) систему стандартов взаимоотношений со стейкхолдерами (акционерами, работниками, потребителями, партнерами и др.);

3) формальные и неформальные механизмы разрешения противоречий.

Основными направлениями деятельности в рамках учета и удовлетворения интересов стейкхолдеров являются:

1) выявление ключевых стейкхолдеров компании;

2) аккумуляция и систематизация информации об интересах ключевых для корпорации стейкхолдеров;

3) оценка эффективности деятельности корпорации по удовлетворению интересов стейкхолдеров, как с точки зрения полезности корпорации, так и с точки зрения стейкхолдеров;

4) отслеживание изменений интересов стейкхолдеров корпорации;

5) корректировка стратегии взаимодействия с ключевыми стейкхолдерами и корпоративной стратегии в целом.

Динамичность развития корпоративной стратегии, таким образом, будет определяться не только динамикой развития рыночной конъюнктуры и приоритетами акционеров корпорации, но и стабильностью интересов ключевых стейкхолдеров, степенью их влияния на деятельность корпорации и процессом развития противоречий в отношениях между ними и корпорацией.

Интересы стейкхолдеров определяются факторами их полезности. В целях дальнейшего анализа системы корпоративного управления их следует рассмотреть более подробно.

Факторами полезности акционеров являются уровень их доходности и степень риска невозврата инвестированных ими средств. Для работников компании основными факторами

полезности являются объем их труда, уровень вознаграждения за работу, условия труда.

Факторами полезности потребителей являются цена товара или услуг, их качество, удобство пользования. Для партнеров корпорации важно точное и полное выполнение ею своих договорных обязательств, гибкость и возможность корректировки условий в договорах при необходимости.

Кредиторы заинтересованы в прозрачности деятельности корпорации, возможности своевременно и точно отследить динамику ее ключевых финансовых показателей и финансового положения в целом в целях оценки уровня рисков в деятельности корпорации.

Местное население заинтересовано в сохранении благоприятных экологических условий проживания в районе деятельности корпорации (по уровню шума, загрязнения и др.).

Власти различных уровней заинтересованы в бюджетных поступлениях в результате деятельности корпорации, росте занятости и доходов населения, повышении социальной защищенности населения, создании объектов инфраструктуры, минимизации негативных последствий деятельности корпорации для окружающей среды и пр.

Из приведенных примеров можно заключить, что факторы полезности далеко не всегда материальны. Однако в большинстве случаев для указанных нематериальных факторов возможно получить их стоимостную оценку. Именно стоимостной подход дает единый критерий для их оценки, управления ими и принятия других управленческих решений.

Принимая во внимание все вышеизложенное, следует выделить следующие иерархические уровни системы корпоративного управления:

1) факторы полезности корпорации и ее стейкхолдеров;

2) компетенции субъектов корпоративного управления;

3) система управленческих решений.

В завершении характеристики системы корпоративного управления следует отметить, что важными ее элементами являются внутрикорпоративная институциональная среда и внешняя институциональная и информационная среды корпорации.

Институт корпоративного управления по-

стоянно развивается, отвечая новым требованиям, выдвигаемым современными социально-экономическими процессами. Так в период глобализации растет степень взаимозависимости участников рыночных отношений, возрастает роль социальных факторов в деятельности коммерческих организаций. Кроме того, влияние некоммерческих организаций на социально-экономические системы также значительно повышается. Особо следует отметить роль некоммерческих организаций в развитии инфраструктуры и институциональной среды. Несмотря на то, что некоммерческие организации не преследуют цель извлечения прибыли, их социальная нагрузка и вклад в создание общественных благ в настоящее время велики.

Далее, на примере автономной некоммерческой организации «Исполнительная дирекция XXVII Всемирной летней Универсиады 2013 года в Казани» (далее – Исполнительная дирекция Универсиады 2013) иллюстрируется универсальность предлагаемой выше системы корпоративного управления. Кроме того, представлены особенности корпоративного управления в данной организации.

Исполнительная дирекция Универсиады 2013 была создана 15 августа 2009 года. Учредителями Дирекции стали Министерство спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации, Кабинет министров Республики Татарстан, мэрия города Казани и Российский студенческий спортивный союз. Дирекция осуществляет взаимодействие с FISU (Международной студенческой спортивной федерацией) и с международными спортивными федерациями по всем вопросам подготовки и проведения Универсиады в Казани.

К ключевым партнерам и заинтересованным лицам проекта Универсиады 2013 г. в Казани относятся следующие группы:

- Федеральные органы государственной власти
- Органы государственной власти Республики Татарстан
- Оргкомитет «Казань 2013» (The Kazan 2013 Organizing Committee)
- Местные муниципальные органы
- FISU
- Международные спортивные федерации

- Национальные студенческие спортивные федерации (FNSU)
- Российский студенческий спортивный союз;
- организации, ответственные за строительство и реконструкцию инфраструктуры;
- неправительственные организации.

Президентом Российской Федерации Д. А. Медведевым подписан Указ от 23.12.2008г. №1810 «О подготовке к проведению XXVII Всемирной летней универсиады 2013 года в г. Казани», предписывающий разработку и осуществление при участии органов государственной власти Республики Татарстан, а также Российского студенческого спортивного союза мер, направленных на подготовку и проведение XXVII Всемирной летней универсиады 2013 года в Казани.

Органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации рекомендовано принять участие в осуществлении мер, направленных на подготовку и проведение XXVII Всемирной летней универсиады 2013 года в Казани.

Рассмотрим общую структуру управления проектом Универсиады. Основными компонентами структуры управления являются: Совет при Президенте РФ, Оргкомитет «Казань 2013» и Исполнительная Дирекция «Казань 2013» (см. рис.2).

Президентский Совет возглавляет Президент Российской Федерации. Формальное название Совета: “Совет при Президенте Российской Федерации по развитию физической культуры и спорта, спорта высших достижений, подготовке и проведению XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи, XXVII Всемирной летней универсиады 2013 года в г. Казани”. Совет является совещательным органом, созданным в целях обеспечения взаимодействия между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями, физкультурно-спортивными объединениями и организациями, другими организациями при рассмотрении вопросов, касающихся выработки и реализа-

ции государственной политики в области физической культуры и спорта, спорта высших достижений, а также подготовки и проведения XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г.Сочи, XXVII Всемирной летней универсиады 2013 года в г.Казани (в ред. Указа Президента РФ от 28.04.2009 №468).

В состав Совета входят первые лица государства и иные государственные деятели, ключевые министры РФ, президенты спортивных федераций РФ, заслуженные спортсмены и тренеры, деятели науки. Президиум Совета из 15 человек возглавляет премьер-министр Российской Федерации.

К задачам Совета, в частности, относятся:

- рассмотрение вопросов, связанных с подготовкой и проведением Универсиады, и выработка соответствующих предложений;

- анализ хода реализации планов, программ и отдельных мероприятий, касающихся подготовки и проведения Универсиады, и выработка соответствующих предложений.

В рамках структуры Совета действуют рабочие группы, которые ведут постоянную работу по своим направлениям, в соответствии с планами работ, основанными на обязательствах, данных российской стороной на этапе заявки. Рабочие группы возглавляют министры или заместители министров.

В рамках Совета 12 января 2009 г. создан Организационный комитет по подготовке и проведению XXVII Всемирной летней универсиады 2013 года в Казани во главе с первым заместителем Председателя Правительства РФ И.И.Шуваловым.

Организационно-техническое обеспечение деятельности указанного организационного комитета возложено на Минспорттуризм России. Основными сферами взаимодействия Дирекции Универсиады с госорганами и муниципальными органами власти являются:

1. В области нормативного обеспечения:

- налогообложение
- пограничное и таможенное обслуживание
- визовое обеспечение

2. Предоставление объектов и инфраструктуры, в том числе:

- существующие объекты (включая те, которые требуют модернизации)

- новые объекты

- телекоммуникационная инфраструктура

3. Оказания основных услуг игр, в том числе:

- обеспечение безопасности

- обеспечение пограничных, иммиграционных и таможенных процедур

- обеспечение административной поддержки, включая координацию вопросов соблюдения экологических норм, пожарной безопасности и т.д.

- здравоохранение и медицинские услуги

- использование радиочастотного спектра

- транспорт

- операции в аэропорту

4. Дополнительные услуги поддержки, в том числе:

- метеорология

- метрология

- предоставление временных объектов и временные сооружения

- допинг-контроль

- вопросы национальных интересов, включая продвижение туризма и бизнеса

Муниципалитет города Казани в рамках рабочих групп обеспечивает поддержку подготовки и проведения Универсиады, объектов инфраструктуры, обеспечения персонала и финансирования для эффективного проведения Игр.

Основные сферы взаимодействия с муниципальными органами: вопросы интересов города, в том числе бизнеса и розничной торговли, социальных последствий, участия жителей, проведения городских праздников, укреплений городских территорий и размещения указателей, управления городскими отходами, модернизации городских служб, предоставления услуг для посетителей (в том числе функционирование информационных киосков, общественных туалетов и т.д.) и городского обслуживания).

Международные спортивные федерации формируют требования для проведения соревнований по соответствующим видам спорта и осуществляют работу с Оргкомитетом по подготовке к Универсиаде.

Взаимодействие Дирекции с внешними партнерами и клиентами рассмотрим на при-

мере сферы развития информационных и других технологий. Область технологий подразумевает все технологические аспекты, важные для проведения летней Универсиады, в том числе компьютерный сервис, телекоммуникации, информационные заявки и аппаратура. Кроме того, имеется также в виду аппаратное обеспечение, программное обеспечение, зоны поддержки и сервисы, требуемые для функционирования системы обработки данных, результатов, подсчета времени, телекоммуникации, коммуникации на объектах, аппаратные комнаты.

Основные направления работ разбиты ниже по группам:

- партнеры/поставщики/провайдеры – процесс идентификации и планирования всех сервисов, требуемых для проведения Игр (закупки/встречи с подрядчиками/спонсорами, которые реализуют/предоставляют услуги)

- информационная система – планирование и реализация информационных систем, задействованных при проведении Игр

- интеграция – обеспечение решений по интегрированным технологиям для реализации Игр: аппаратура, применяемая на Играх должна обеспечивать автоматический обмен данными с высоким уровнем эффективности без сбоев

- вебсайт и порталы – разработка и техническое функционирование официального сайта и портала Исполнительной дирекции

- инфраструктура и аппаратура – обеспечение функционирования всего технического оборудования и инфраструктуры, включая технологии объектов, видеотабло, безопасности, компьютерные сети и т.д. наряду с функционированием технического оборудования во время проведения Игр (например, Технологический командный центр)

- телекоммуникации – планирование и управление радиочастотных общественных адресных систем, кабельное ТВ, телефония и пр.

Стратегическая цель Дирекции в информационно-технологической сфере - обеспечить высококачественное и бесперебойное представление и работу ИТ&С систем, сервисов, приложений, необходимых для проведе-

ния Универсиады и поддержку других подразделений и служб в этой сфере.

В технологической сфере Дирекция должна решить следующие задачи:

1. Реализация и обеспечение работы систем по следующим направлениям:

1.1. Информационные системы

- системы подсчета результатов
- административные системы: финансы, кадры, проектное управление, поставки и логистика;

- аппаратное и программное обеспечение, фотокопия и функционирование принтеров;

- интернет (технический);

- системы управления Играми (регистрация, аккредитация, транспорт и пр.).

- Интеграция

1.2. Телекоммуникации и прочие технологии

- Коммуникационная инфраструктура, наземные телефонные линии, беспроводные коммуникации

- Радиочастотные коммуникации, общественные адресные системы, кабельное ТВ

- Телевизионные и видео кассетные рекордеры, видео панели

1.3. Энергетический сервис

- электрическая инфраструктура;

- генерация;

- electricalinfrastructure;

- generators;

- энергетические затраты.

1.4. Техническая инфраструктура

- технологии объектов – оборудование и инфраструктура для поддержки системы подсчета результатов, видеотабло, безопасность, требования СМИ:

- телекоммуникационные системы – беспроводные телекоммуникации, доступ WiFi, поддержка радиочастот:

- офисная поддержка – обеспечение функционирования всех технологий, необходимых для работы Оргкомитета (компьютеры, сети, принтеры и телефоны и пр.).

2. Обеспечение позитивного опыта участия в Универсиаде

3. Формирование единой команды технологического персонала

- Подбор и обучение персонала, формирование профессиональной команды

- Создание невидимой интеграции и взаимодействия между функциями

- Управление группой волонтеров и их встраивание в общие задачи

- Материальное и нематериальное наследие в виде знаний, навыков и опыта для будущих спортивных мероприятий в России

Партнерами и стейкхолдерами Универсиады в технологической сфере являются:

- ТВ комитет FISU
- Центр информационных технологий Республики Татарстан
- ОАО «Таттелеком»
- ОАО «ТРК «Новый Век»
- Федеральные и республиканские органы государственной власти
- Муниципальные органы г. Казани
- Инвесторы и компании
- Партнеры и поставщики товаров и услуг
- Спортивные федерации.

ритм организации функционального взаимодействия организации со своими стейкхолдерами. Дальнейшие исследования будут направлены на формирование стратегии взаимодействия с указанными в настоящей работе партнерами и стейкхолдерами организации. Кроме того, будет построена общая модель корпоративного управления Дирекции Универсиады 2013 г.

Литература

1. Крамин Т.В. Развитие института корпоративного управления в России

2. Крамин Т.В. Система управления стоимостью компании в институциональной экономике / Т.В. Крамин. – Казань: Изд-во Казанского ун-та, 2006. – 236 с.

3. Крамин Т.В. Учет влияния институциональной среды и институциональных преобразований на процесс формирования современной модели корпоративного управления в России / Т.В. Крамин, М.В. Крамин, Е.А. Петрова, Л.В. Воронцова // Актуальные проблемы экономики и права. – № 3, 2010 г. С.43–52

Таблица 1

Услуги, оказываемые партнерами и стейкхолдерами Универсиады

Клиент/стейкхолдер	Предоставляемый сервис
Центр информации-онных технологий Республики Татарстан	Интеграция создаваемой ИТ&С инфраструктуры Универсиады и существующей в регионе
ФИСУ /Спортивные федерации	Предоставление требований и нормативов по инфраструктуре ИТ&С
Источники персонала	Предоставление высококвалифицированного персонала всех категорий (штатные работники, волонтеры, подрядчики)
Спонсоры и местные компании	Обеспечение необходимых технических и технологических условий для инфраструктуры ИТ&С
Поставщики	Предоставление современного высокотехнологического оборудования для инфраструктуры ИТ&С

Услуги, оказываемые партнерами и стейкхолдерами Универсиады, представлены в таблице 1. Таким образом, в работе обоснована универсальность модели системы корпоративного управления, включающей всех стейкхолдеров организации, с точки зрения ее организационно-правовой формы. На примере Дирекции Универсиады 2013 предложен алго-

4. Крамин Т.В. Формирование принципов корпоративного управления в России / Т.В. Крамин, Е.А. Петрова // Экономический вестник Республики Татарстан. – №4, 2009 г. – С.81–86

L. Voronzova,
Candidate of Economic Sciences,
Institute of Economics, Management and Law
Innovative development prorector
(Kazan)

Л. Воронцова,
кандидат экономических наук, доцент,
проректор по инновационному развитию
Института экономики, управления и права
(г.Казань)

Выявление предпосылок и факторов формирования транзакционных издержек в рамках основных видов деятельности образовательных учреждений на основе процессного подхода¹

Образовательная сфера традиционно характеризуется высоким уровнем транзакционных издержек: высока неопределенность внешней среды и степень специфичности используемых активов. В период глобализации и роста международной конкурентоспособности вопросы управления транзакционными издержками выходят в этой сфере на первый план.

Результаты предыдущих исследований (см. например [1]) позволили структурировать транзакционные издержки образовательного учреждения по типу соглашения (транзакции) и выделить:

- 1) транзакционные издержки взаимодействия с потребителем образовательных услуг;
- 2) транзакционные издержки корпоративного управления (корпоративное управление понимается в данном контексте как деятельность, направленная на достижение сбалансированности интересов всех заинтересованных лиц бизнеса);
- 3) транзакционные издержки управления активами и процессами.

Настоящая статья посвящена изучению одного из основных видов транзакционных издержек в образовательном учреждении - издержкам управления активами и процессами. В работе используется процессный подход корпоративного управления. В целом результаты настоящего исследования предполагается использовать как теоретическую базу для построения общей архитектуры информационной системы и выявления и классификации транзакционных издержек по бизнес-процессам.

В работе, в частности решены следующие задачи:

1. Определены универсальные бизнес-процессы, осуществляемые в рамках образования в учебных заведениях высшего профессионального образования;
2. Выявлены последовательности и структуры бизнес-процессов;
3. Выявлены ответственных звеньев и структурных подразделений за осуществление процессов;
4. Изучены особенности процессов в сфере образования.

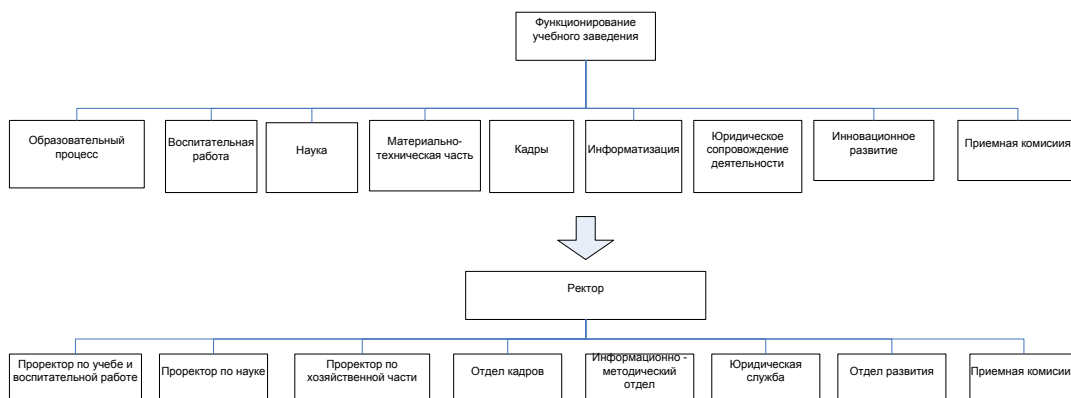


Рис. 1. Структура учебного заведения

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда в рамках исследовательского проекта 11-02-00427а.

ре образования.

Общая формализованная функциональная структура, вытекающая из основной миссии,

целей и задач учреждения предопределяет организационную структуру каждого отдельно взятого вуза, а это, в свою очередь, является основой для распределения универсальных, имеющих место в каждом вузе, бизнес-процессов. С этим связана очень важная составляющая информационной системы, которая нацелена на обслуживание управления учебным процессом, а именно распределение ролей, расстановка и осуществление контроля. Поэтому каждое направление совокупности однородных нацеленных на достижение одних целей бизнес-процессов рассматривалось отдельно.

Система данных структур учебного заведения может быть представлена в виде схемы на рис.1.

Основными среди выделенных функций являются те, которые отвечают основным целям деятельности, а это: приемная комиссия, образование, воспитание и наука. В то же

нако дифференциация задач в рамках уровня высока.

Структурные подразделения являются необходимыми и достаточными для осуществления учебного процесса с надлежащим качеством в соответствии с требованиями законодательства РФ (рис.2).

Многие исследователи сходятся во мнении, что структуры управления в вузах, сложившиеся за годы административно-командного управления и не претерпевшие практически никаких изменений, не позволяют вузу эффективно реагировать на изменения внешней среды и адаптироваться к новым экономическим условиям. Жесткость структуры не дает сегодня вузам возможности реализовать стратегии предпринимательского управления по многим аспектам деятельности, следовательно, необходима радикальная перестройка организационной структуры вуза, которая должна повлечь за собой необходимые

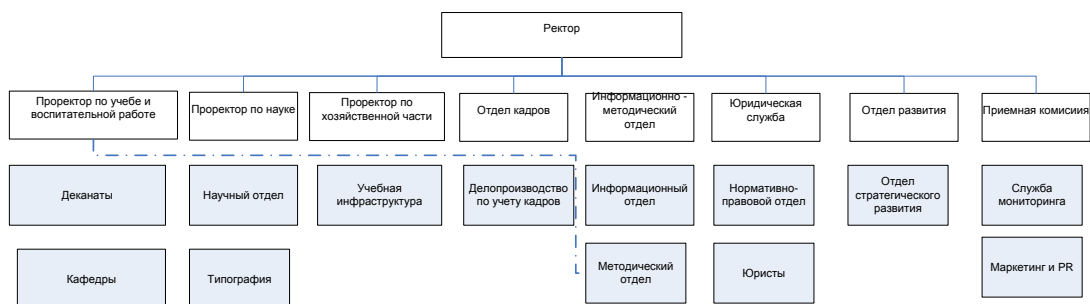


Рис. 2. Универсальная организационная структура образовательного учреждения

время осуществление данных направлений будет невозможно, либо по крайней мере затруднительно без оставшихся направлений, таких как управление материально-хозяйственной частью, кадрами, юридическим сопровождением, информатизацией и общим развитием. Из всей совокупности юридическое сопровождение не является специфичным исключительно для образовательного учреждения.

В свою очередь, унифицированная на основе абстрагирования от непрофильных видов деятельности организационная структура учебного заведения представляет собой сжатую иерархию уровней. Каждый из уровней предназначен для решения единой цели. Од-

нако дифференциация задач в рамках уровня высока. изменения бизнес-процессов его образовательной деятельности. Кроме того, организационная структура вуза высоко-иерархична и имеет линейно-функциональный тип. Эти характеристики предопределяют высокий уровень транзакционных издержек, связанных со сложностью, несовершенством информационных потоков, свойственных такой структуре. Главные направления сокращения транзакционных издержек в этой сфере – сокращение иерархических уровней и переход от функциональной структуры к функционированию межфункциональных команд.

Вместе с тем, говоря о преобразовании управления вузом, большинство исследователей и экспертов фокусируют внимание на



Рис. 3. Бизнес-процессы приемной комиссии

приоритетном развитии и расширении экономических служб, маркетинговых структур, развитии инфраструктуры поддержки предпринимательства (бизнес-инкубаторы), а также усилении лидирующей роли руководства. Однако структура кафедр и факультетов при реформировании управления вузом, как правило, не затрагивается, принимается как данность. При этом не подвергается сомнению тезис, что именно кафедры и факультеты должны стать центрами управления. В то же время институты делегирования полномочий внутри

организации имеют высокий потенциал снижения транзакционных издержек при их правильном формировании и внедрении.

Рассмотрим бизнес-процессы образовательного учреждения во временном ракурсе.

Совокупность бизнес-процессов приемной комиссии представлена в виде схемы на рис.3.

Образовательный процесс является основным бизнес-процессом в вузе, следовательно, именно он должен стать центром внимания руководства. Правильная организация и оптимизация образовательного процесса ведет к

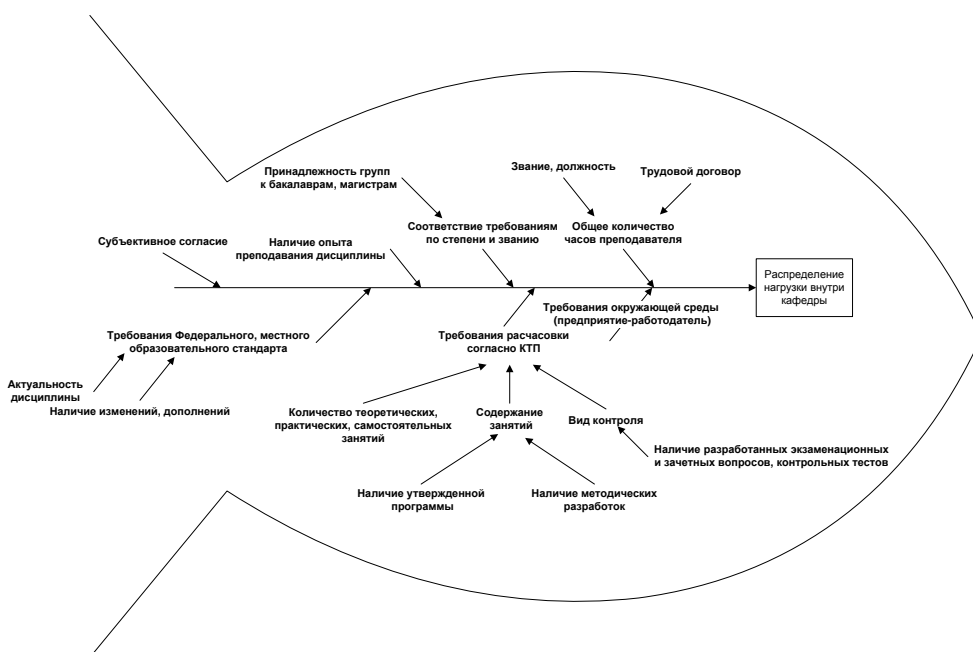


Рис. 4. Распределение учебных дисциплин и учебной нагрузки между преподавателями кафедры

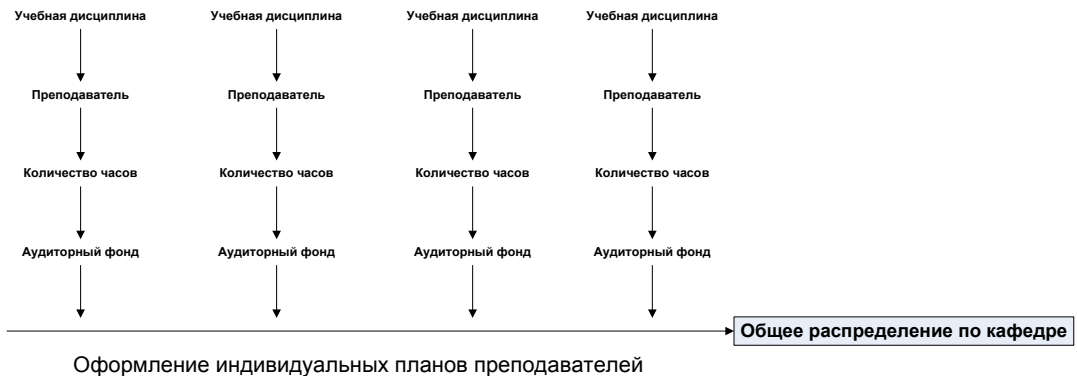


Рис. 5. Схема распределения нагрузки

росту прибыли через сокращение издержек, в том числе транзакционных. Обеспечение высокого качества образования как процесса позволяет повысить конкурентоспособность оказываемых образовательных услуг, что положительно сказывается на их потребительской стоимости и цене. Немаловажным качеством правильно организованного бизнес-процесса является его гибкость и возможность легко реагировать на изменения.

Изучение организации учебного процесса показало, что общее описание целесообразно проводить с точки зрения функционального подхода, то есть рассматривать в системной взаимосвязи таких управленческих функций как планирование, организация процессов, контроль, учет, анализ, принятие управленческих решений.

На этапе планирования происходит рас-

пределение учебной нагрузки, аудиторного фонда с учетом имеющейся инфраструктуры и материально-технической базы (рис. 4).

Факторы, оказывающие влияние на данный процесс разносторонние. Их совокупность имеет синергетический эффект, так как многие из них взаимосвязаны (рис.5).

Сам учебный процесс можно представить совокупностью следующих универсальных бизнес-процессов на (рис.6).

Управление в системе образования основано на классической системе бюрократии. Инициализации процессов производится на основе письменных распоряжений. Результаты, выполнение заданий, проведение мероприятий производится на основе формализованного оформления документов. Поэтому бизнес-процессы, касающиеся формирования документальных форм, являются особо важ-

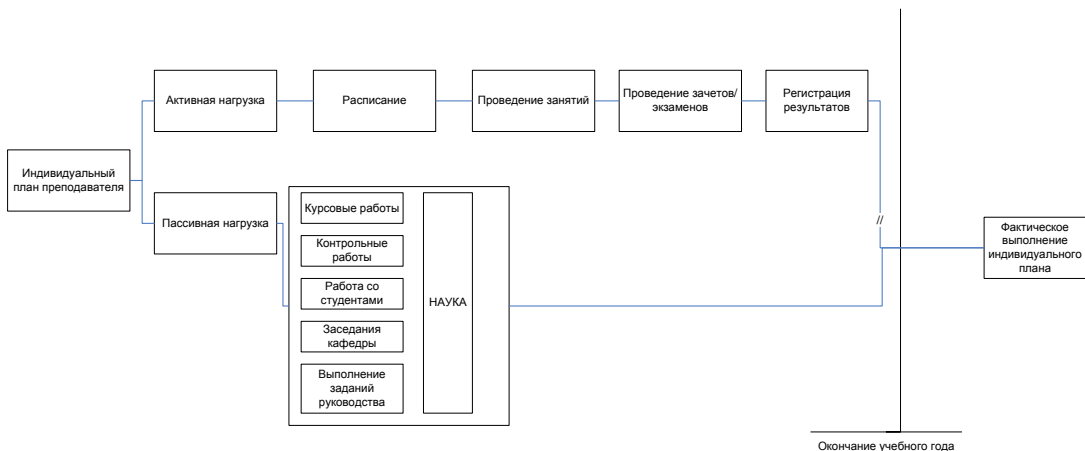


Рис.6. Бизнес-процессы оперативного управления учебными мероприятиями

ными.

В рамках осуществления образовательного процесса основными унифицированными формами являются следующие:

1. Приказ о зачислении;
2. Журнал группы (журнал посещения теоретических и практических занятий);
3. Приказ о переводе;
4. Зачетная/экзаменационная ведомость;
5. Ведомость защиты курсовых работ;
6. Ведомость контрольных работ;
7. Приказ об отчислении из числа студентов;
8. Приказ направления на производственную (преддипломную практику);
9. Протокол заседания Государственной аттестационной комиссии (решение о присвоении квалификации);

работать механизм взаимодействия подразделений и структур в рамках осуществления мероприятий, за которые они являются ответственными.

Воспитательная работа учебного заведения направлена на формирование личности студента, его гражданско-правовой сознательности и одновременно развитие его талантов, способностей, самоутверждение в коллективе.

На уровне общегосударственной политики воспитательная работа признается как неотъемлемый элемент образования в целом, затрагивающий все уровни и этапы образовательной системы. Доказательством этому служат проводимые на местном, региональном и федеральном уровнях студенческие мероприятия. Следовательно, и в процессе управления учебной деятельностью данному аспекту

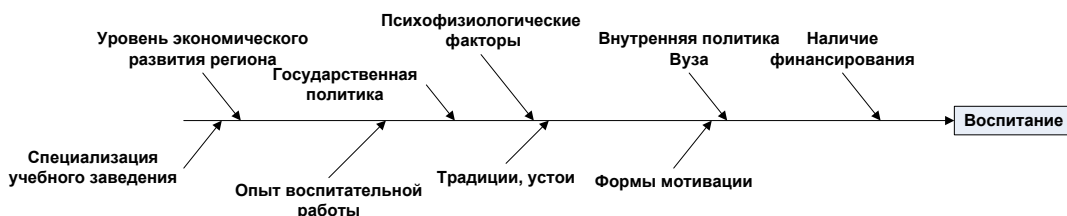


Рис 7. Факторы воспитательной работы

10. Диплом государственного образца.

В рамках организации учебного процесса:

1. Индивидуальная нагрузка
2. Индивидуальный план преподавателя
3. Еженедельные расписания занятий (распределение ППС и аудиторного фонда во времени между группами)
4. Отчеты о выполнении работ (проведении дисциплин)
5. Протоколы заседания кафедр, протоколы заседаний факультетов, протоколы заседания ученого совета.

Необходимость и обязательность ведения данного перечня документов предопределяет не только необходимость предусмотреть возможность автоматизации данных документов, но и разработать систему взаимной увязки содержания каждого из них для получения окончательных информационных данных о результатах мероприятий и процессов, которые данные документы обслуживают. Кроме того, контрольная функция большинства из них обязывает информационную систему раз-

должно быть уделено достойное внимание.

Общая схема факторов, оказывающих первостепенное влияние и, одновременно, предопределяющих формы и методы воспитательной работы, представлены на рис.7.

Проблема реальной эффективности вузовского воспитания – одна из самых сложных. Основной вопрос здесь – как соблюсти чувство меры в создании и функционировании воспитательной системы. Самая большая опасность для вуза – это невольный крен в сторону массовых мероприятий. Воспитательный эффект обычно проявляется не сразу, а спустя некоторое, порой и длительное время. Учитывая многообразное содержание студенческого образа жизни, широкий диапазон интересов и активности студентов, вряд ли удастся проследить в каждом отдельном случае результатом какого именно воспитательного влияния или воздействия является данный воспитательный эффект (положительный или отрицательный). В процессе воспитательной работы решаются следующие задачи:

1. Формирование современного научного мировоззрения и системы базовых ценностей студентов:

- Формирование и развитие духовно-нравственных ценностей.
- Создание условий для осознания и присвоения личностью сущности и значимости гражданско-патриотических ценностей.
- Формирование системы правовых знаний.
- Формирование системы эстетических и этических знаний и ценностей.
- Формирование у студентов установок толерантного сознания и противодействие экстремизму.
- Формирование у студентов потребности к труду как первой жизненной необходимости, высшей ценности и главному способу достижения жизненного успеха.

2. Духовно нравственное воспитание:

- Формирование и развитие системы духовно-нравственных знаний и ценностей.
- Реализация знаний, связанных с нормами нравственности и профессиональной этики в учебной, производственной и общественной деятельности.
- Формирование у студентов репродуктивного сознания и установок на создание семьи как основы возрождения традиционных национальных моральных ценностей.

3. Патриотическое воспитание:

- Повышение социального статуса патриотического воспитания студенческой молодежи.
- Проведение научно-обоснованной организаторской политики по патриотическому воспитанию.
- Повышение уровня содержания, методов и технологий патриотического воспитания в вузе на основе реального взаимодействия учебно-воспитательных структур.

4. Формирование берегающей здоровье среды и здорового образа жизни:

- Организация широкой пропаганды физической культуры и спорта, здорового образа жизни, проведение всевозможных межфакультетских соревнований.
- Пропаганда здорового образа жизни, профилактика и борьба с курением, наркозависимостью, «дурными» привычками.

5. Формирование конкурентоспособных

качеств:

- Повышение мотивации самосовершенствования студентов.
- Формирование ориентации на успех, на лидерство и карьерное поведение.
- Формирование качеств социально-активной личности.
- Навыки самопрезентации, аргументации, принятия решений, организации общественно и лично значимых дел.

С точки зрения управляющей системы, управленцев, с одной стороны заинтересованных в достижении высоких результатов в данной области, а с другой стороны, учитывающих первостепенность процесса образования в виде получения знаний, воспитательная работа является необходимым, но в то же время ограничивающим элементом.

Во многих случаях достижения студенческих коллективов в виде побед в местных и региональных конкурсах и фестивалях являются дополнительной составляющей в рекламной кампании, а это, в свою очередь, дает определенные преимущества по сравнению с другими учебными заведениями. Современная нормативная система бухгалтерского учета и принципы признания активов не предусматривают признания таких преимуществ. Учету, а соответственно нормативному управлению они не подлежат.

В управленческой системе воспитательная работа не имеет детерминированных, универсальных бизнес-процессов и, следовательно, непосредственно оцениваемых материальных результатов. В то же время профессиональное управление воспитательной работой, как в среде студентов, так и преподавателей, повышает их сознательность, лояльность, творческую активность; снижается число случаев проявления оппортунизма. В результате снижаются транзакционные издержки.

Мероприятия воспитательного характера рассматриваются с точки зрения освоения выделенных на данные цели средств, оценки проведенной работы. Оценка же эффективности мероприятий может быть произведена не только на субъективном уровне и методом экспертных оценок, но и в рамках институционального подхода, путем оценки снижения транзакционных издержек в результате проведения воспитательной работы.

Рассмотрим потенциал научной деятельности учебных заведений в рамках снижения транзакционных издержек. Гуманитарные и технические вузы будут рассмотрены отдельно.

Гуманитарные вузы, деятельность которых не предполагает проведение лабораторных исследований, научную деятельность направляют в большей степени на изучение социально-экономических процессов, объективных законов и элементов субъективного порядка, а также моделирование возможных их вариантов в условиях множественности причинно-следственных связей.

Учреждения, научная деятельность которых связана с лабораторными исследованиями, а это в основном технические и медицинские вузы, направляют потенциал на разработку и верификацию новых концепций, а также доказательство выдвинутых гипотез фундаментального характера.

На современном этапе развития с учетом правительственной концепции развития экономики страны по инновационному пути представляется, что наиболее ценными являются разработки именно фундаментального характера. В то же время описание в социально-экономическом аспекте результатов появления новых отношений является ничуть не менее важным направлением исследований.

В процессе научного исследования, а также проведения многочисленных опросов представителей профессорско-преподавательского состава различных институтов и университетов было выявлено несколько различных подходов к научной деятельности учебного заведения, а также к определению результатов и эффективности данной деятельности. Можно сделать определенный вывод, что о результатах и эффективности

1. Количество зарегистрированных разработок, полученных патентов на изобретения.

2. Количество проведенных лабораторных исследований.

3. Объем финансирования научных разработок со стороны государства, самих образовательных учреждений и инвесторов.

4. Количество научных статей, по результатам проведенных исследований.

Необходимо отметить, что вышеназванные критерии можно охарактеризовать как значительной степени субъективно оцениваемые, так как на них огромное влияние оказывают такие факторы, как потенциал вуза, продиктованный историческим развитием и накопленным в данной области опытом, форма и вид вуза (государственный, частный, технический, гуманитарный), а также статус непосредственно респондента.

Научная деятельность – это прерогатива научно-педагогических кадров, преподавательского состава, нематериальный актив высокой специфичности, который имеет свою ценность и обязан приносить выгоды правообладателю, а также лицам, обладающим результатами интеллектуального труда, пользу обществу в целом, способствуя динамичному развитию экономических, социально-культурных отношений и технического потенциала страны в целом. Таким образом, управление научной деятельностью относится виду деятельности, связанной с высокоспецифичными активами. Зарубежными и отечественными учеными-институционалистами показана прямая зависимость степени специфичности активов и уровня транзакционных издержек, имеющих оппортунистическую природу [3], [4, с.126], [5, р.296], [6, р.72], [7, р.106],

Научная деятельность – результат работы

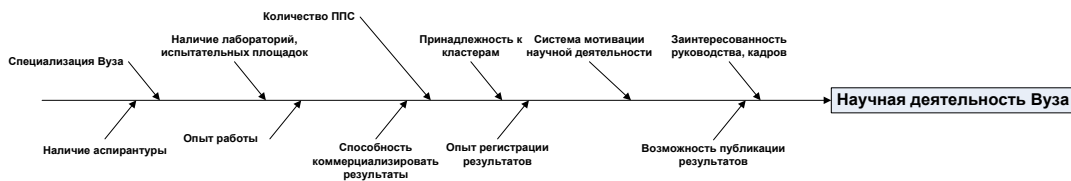


Рис. 8. Факторы научной деятельности

научной деятельности свидетельствуют следующие показатели:

научных кадров. Активизация научной деятельности и контроль за ее осуществлением

реализуется посредством мотивации персонала и общего надзора за ее эффективностью. Данное положение является основанием рассматривать научную деятельность в разрезе взаимодействия с отдельно взятыми представителями научно-педагогических кадров. Количество и качество проведенных ученым научных исследований определяет объем его интеллектуального капитала, и соответственно – его ценность для вуза.

Система мотивации научной деятельности в системе образования имеет определенную специфику, заключающуюся не только в важности материального поощрения по результатам выполненных работ. В данной системе можно выделить такой важный элемент как «самотивация», продиктованная тем, что присвоение научной степени научно-педагогическим кадрам предполагает выполнение научной работы в процессе обучения в аспирантуре по требованиям Высшей аттестационной комиссии (ВАК) РФ. Как результат, прямым показателем достижений учебного заведения в области науки являются в первую очередь количество аспирантов, количество оспетенных педагогических сотрудников, число подготовленных диссертаций.

Общая специализация учебного заведения, являясь основным фактором научной деятельности, является следствием опыта работы в данной области, актуальности проведения исследований, а также соответствия исследований общегосударственным и общественным интересам.

Общая схема факторов, определяющих уровень науки в учебном заведении, представлена на рис.8.

Бизнес-процессы в направлении науки должны определять интенсификацию всех положительных факторов, влияющих на общие результаты.

Универсальные бизнес-процессы учебного заведения в научной сфере представлены на рис.9.

Унификация бизнес-процессов в рамках научной деятельности подвержена принципу оптимизма и достаточности, то есть данная схема подразумевает благоприятные условия для осуществления указанной деятельности. Делается допущение, что система является статичной, равновесной, влияние негативных факторов отсутствует. Среди таких факторов, которые способны разбалансировать систему процессов можно назвать такие, как отсутствие финансирования, недостаток кадров, необходимость преодоления бюрократических барьеров, необходимость решения вопросов патентного законодательства и т.д. На практике данные факторы существуют. Уровень транзакционных издержек подвержен влиянию этих факторов. Расчет транзакционных издержек, в нашем случае, осуществляется стандартно – на основе сценарного анализа и метода проект-менеджмента.

Основные положения кадровой политики, а также система процессов являются однотипными для совокупности учебных заведений. Система подбора и оценки качества кадрового потенциала вуза должна отвечать потребностям времени и задавать определенный вектор кадрового развития в направлении не только повышения научно-педагогической квалификации кадров профессорско-преподавательского состава, как это сложилось традиционно



Рис.9. Бизнес-процессы научной деятельности

в российской системе высшего образования, но и в направлении развития ключевых рыночных компетенций сотрудников. Необходимо отойти от традиционно сложившейся

корпоративной информационной среды (КИС) вуза. Информационные системы КИС обычно создаются как учетные системы – системы ввода и систематизации корпоративных дан-

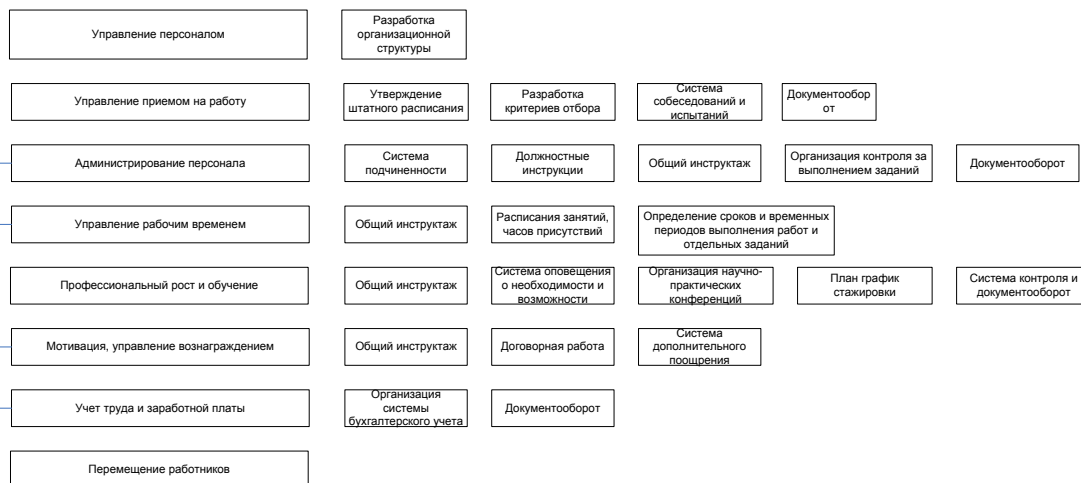


Рис. 10. Процессы управления научно-педагогическими кадрами

схемы, по которой оценке подлежат только научно-педагогические кадры (профессорско-преподавательский состав).

Уровень квалификации профессорско-преподавательского состава является хотя и очень важным, но далеко не единственным параметром кадрового потенциала, определяющим эффективность и результативность работы вуза. Наибольшее внимание стоит уделить категории административно-управленческих сотрудников всех уровней, поскольку именно от их профессионализма зависит адекватность выбора рыночной стратегии и эффективность тактических шагов по ее реализации.

Универсальные бизнес-процессы в вышеуказанной сфере представлены на рис.9.

Учитывая тот факт, что транзакционные издержки имеют информационную природу, эффективность информационных потоков существенно влияет на их уровень, позволяет в значительной степени их минимизировать. Информационные технологии (ИТ) позволяют вузу повысить эффективность всех сфер деятельности, поэтому ключевым мероприятием становится создание надежной и эффективной

схемы (рис.10). В дальнейшем они трансформируются в системы автоматизации бизнес-процессов вуза.

В некоторых случаях в системы встраиваются алгоритмы моделирования и поддержки принятия решений. Основным условием востребованности КИС является выполнение требования покрытия сервисами КИС основных бизнес-процессов вуза с учетом интеграции на уровне данных/процессов и полноценным доступом к необходимым сервисам среды и качественной информации всех пользователей от ректора, включая сторонних пользователей – работодателей, родителей абитуриентов и т.п. Отличительной особенностью современных ИТ-решений является их активное воздействие на процессы, которые уже сформированы в вузе, а так же инициирование в процессе внедрения КИС новых интегрированных процессов.

Для эффективного развития и сопровождения информационных систем необходимо тесное взаимодействие технических специалистов и предметников, хорошо знающих задачи управления вузом. Для этого специалистам-предметникам необходим инструмент,

обеспечивающий поддержку ввода новых и изменения существующих понятий в КИС, отражающих предметную область.

Применительно к развитию информационных систем невозможно выделить совокупность и иерархию унифицированных бизнес-процессов, так как в каждом из учебных заведений данный процесс осуществляется по-своему. Оценку и управление транзакционными издержками, связанными с процессами в рамках указанных видов деятельности, необходимо осуществлять индивидуально, в каждом конкретном случае.

Итак, в работе рассмотрены бизнес-процессы образовательного учреждения с точки зрения оценки предпосылок, факторов и особенностей возникновения транзакционных издержек. Подготовлена база для проведения их количественной оценки и разработки методов их снижения.

Литература

1. Воронцова Л.В. Сущностная характеристика транзакционных издержек в образовании / Л.В. Воронцова, М.В. Крамин, Т.В. Крамин // Актуальные проблемы экономики и права. – 2011, №3, С.82 – 86.
 2. Крамин Т.В. Роль и значение транзакционных издержек и агентских отношений в процессе функционирования системы управления стоимостью компании / Т.В. Крамин // Экономические науки. – 2007. – №30. – С.100-104
 3. Крамин Т.В. Управление транзакционными издержками в системе управления стоимостью компании / Т.В. Крамин // Экономические науки. – 2007. – №31. – С.140-146.
 4. Попов Е., Симонова В. Эндогенный оппортунизм в теории "принципала-агента" / Е. Попов, В. Симонова // Вопросы экономики. - 2005. - №3. - С. 118-130
 5. Williamson Oliver E. The Economic Institutions of Capitalism / Oliver E. Williamson. – New York: Free Press, 1985.
 6. Williamson Oliver E. The Mechanisms of Governance / Oliver E. Williamson. – Oxford – New-York: Oxford University Press, 1996.
- Williamson Oliver E. The Nature of the Firm. Origins, Evolution, and Development / Oliver E. Williamson, Sidney Winter. – Oxford–New-York: Oxford University Press, 1991.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ТЕРРИТОРИЙ

R. Shaikhelislamov,
Doctor of Economic Sciences, Professor
of Kazan (Volga) Federal University

Р. Шайхелисламов,
доктор экономических наук, профессор Казанского
(Приволжского) федерального университета

Система образования в контексте человеческого капитала

*Гибель армии – это беда,
гибель императора – это двойная беда,
а гибель интеллекта нации – это катастрофа.*

Наполеон

Под человеческим капиталом (ЧК) понимается накопленный в человеке ресурс знаний, навыков, способностей и мотиваций. Процесс его формирования во многом подобен процессу накопления физического или финансового капитала. Требуется отвлечение средств от текущего потребления. Человеческий капитал ради приращения доходов в будущем требует ограничения текущего потребления. Наряду с подготовкой кадров на производстве, воспитанием детей, привлечением лучших специалистов, к важнейшим видам человеческих инвестиций относят образование.

Не случайно западная цивилизация на этапе своего становления выиграла глобальное историческое соревнование с более древними цивилизациями именно за счет более быстрого роста и развития человеческого капитала, в первую очередь, включая образование в средние века. В конце XVIII века Западная Европа перегнала в полтора раза Китай (и Индию) по душевому ВВП и вдвое по показателю грамотности населения. Последнее обстоятельство в условиях свободного рынка и демократии стало главным фактором экономических успехов Европы, а также США и других англосаксонских стран.

В 1913 году среднее число лет обучения взрослого населения в Японии составляло 5,4 года, в Италии – 4,8 года, в США – 8,3 года, а средняя продолжительность жизни – 51 год (примерно как в Европе и США). В России эти показатели были равны: 1–1,2 года и 33–35 лет. Поэтому по уровню стартового ЧК США, ряд стран Европы, Япония оказались готовыми в XX столетии совершить технологический рывок и войти в число передовых стран мира.

XXI столетие – время активного перехода к экономике знаний. Безусловно, сегодня выиграет то общество, которое освоит систему управления интеллектуальным капиталом. Между тем этот капитал закладывается еще с начальной школы. В этой связи можно отметить как минимум две причины, которые должны возбудить повышенное внимание специалистов в области человеческого капитала к персоне школьника как будущего экономически активного субъекта. Первая причина связана с тем, что школьный возраст имеет решающее значение в развитии личности, а следовательно, и в формировании человеческого капитала общества. Несмотря на это, в разработке и исследовании широкого круга проблем школы образовался своеобразный дефицит специалистов и ученых, мотивированных к исследованию в этой образовательной области.

Школьник, завтрашний студент, как представитель несовершеннолетнего населения, является субъектом сложного комплекса социально-экономических отношений. Процесс накопления его человеческого капитала происходит в ситуации постоянно обостряющихся социальных, психологических, бытовых, экономических проблем. Все свои проблемы он естественно перенесет в дальнейшем и на студенческий период и далее во взрослую жизнь. В то же время он подвержен целому комплексу рисков, которые, скорее всего, не характерны для рядового взрослого. Факторы риска, влияющие на школьника в процессе становления его как экономически активного субъекта, можно разделить как минимум на четыре категории.

Первая группа рисков связана с факторами социального окружения. Так, риск быть подвергнутым насилию, жестокому обращению со стороны сверстников или взрослых, попасть в дорожно-транспортное происшествие или оказаться жертвой несчастного случая, криминалитета, как показывает статистика, имеет достаточно большую вероятность для детей школьного возраста.

Другая группа рисков связана с вероятностью потери здоровья или жизни из-за некачественного медицинского обслуживания, экологического неблагополучия, отягощенной наследственности. Нельзя исключать риски пристраститься к курению, алкоголю, наркотикам и кардинально разрушить свою жизненную траекторию.

Особая категория рисков связана с отсутствием возможности получения в этом возрасте качественного образования. Следует заметить, что пробелы, допущенные, например, в начальной школе, практически не могут быть восполнены в основной и средней школе. А проблемы средней школы, в свою очередь, практически не могут быть компенсированы в высшей школе, что обрекает школьника на ряд неудач в дальнейшем в процессе формирования его карьеры.

В то же время неспособность взрослых нейтрализовать эти факторы риска характеризует уровень развития гражданского общества и его институтов. Как следствие, это характеризует отсутствие политики, направленной на решение широкого круга проблем младшего школьника в обществе.

Вторая причина, объясняющая необходимость повышенного внимания к школьнику, состоит в том, что по своей экономической эффективности школа, особенно начальная, далеко опережает все остальные уровни образования. То есть финансовые вложения в начальное образование окупаются более эффективно, чем соответствующие вложения в основную, старшую школу, начальное, среднее, высшее профессиональное образование вместе взятые. В США, например, оценки норм экономической отдачи начального образования достигали более 50, среднего – 15–20%, высшего – 10–15%. В 70-е годы эффективность высшего образования упала до 7–8%, что дало основание говорить о перепроизвод-

стве дипломированной рабочей силы, однако в 80-е годы она вернулась на прежний, более высокий уровень. Не случайно научно-педагогическая общественность сегодня признает более высокую по сравнению с другими уровнями образования роль начальной школы в обеспечении эффективности образования в нашей стране. Начальная школа является именно тем звеном, через развитие которого можно будет поднять качество всей системы образования. А попытки поднять качество образования за счет многолетнего повышения внимания, в том числе инвестиций высшей школе, не увенчались успехом.

Третья причина связана с пониманием того, что ученик, успешно освоивший начальную школу, как правило, проявляет успешность на всех уровнях образования. И, наоборот, ученик, не сумевший успешно освоить программу начальной школы, как правило, имеет огромные проблемы в процессе дальнейшего обучения на всех последующих ступенях.

Ярким примером, иллюстрирующим справедливость сказанного, являются результаты международных сопоставительных исследований PISA по оценке читательской, математической и естественно-научной грамотности 15-летнего населения 65 стран.

Читательская грамотность – это важнейший элемент функциональной грамотности человека, в том числе, экономически активного субъекта. В условиях экономики знаний способность извлекать необходимую информацию из соответствующего текста, чтобы достигать своих целей, расширять свои компетентности и возможности, принимать активное участие в преобразовании производства и социальной сферы, имеет решающее значение.

В то же время средний балл российских учащихся по читательской грамотности в 2009 году составил 459 баллов по 1000-балльной шкале, что статистически ниже, чем средний балл по странам ОЭСР (493 балла). Как ни прискорбно, российские 15-летние учащиеся по данному показателю занимают лишь 41–43 место (с учетом ошибки измерения) среди 65 стран. При этом разрыв между позицией России и стран-лидеров устойчиво и безнадежно растет. Поразительно другое – в читательской грамотности лидируют подростки тех

стран, которые, в свою очередь, являются явными лидерами по результатам исследований индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП).

Самые высокие результаты продемонстрировали учащиеся двух стран ОЭСР – Республики Корея (539 баллов) и Финляндии (536 баллов). Однако учащиеся Шанхая (города центрального подчинения Китая), которые впервые приняли участие в исследовании PISA в 2009 году, показали еще более высокие результаты – 556 баллов.

В пятерку лучших стран и территорий вошли Гонконг (Китай) – 533 балла и Сингапур – 526 баллов. К сожалению, насколько не лучше положение дел и по математике.

К великому сожалению, по результатам проведенных исследований российские учащиеся оказались в группе стран, результаты которых существенно ниже результатов стран, входящих в ОЭСР. Средний показатель российских учащихся составил 468 баллов (по странам ОЭСР – 496), что соответствует 38–40 местам среди стран-участниц.

Наивысшие результаты опять же показали учащиеся Шанхая (Китай) со средним баллом 600, Сингапура – 562 балла, Гонконга (Китай) – 555 баллов, Республики Корея – 546 баллов и Тайваня – 543 балла.

По результатам данного исследования средний результат российских учащихся по естественно-научной грамотности статистически значимо ниже среднего результата по странам ОЭСР и составляет 478 баллов (по странам ОЭСР – 501). С учетом ошибки измерения российские учащиеся 15-летнего возраста по данной области занимают 37–40 места среди 65 стран.

В лидирующей группе оказались учащиеся Шанхая (Китай) со средним баллом 575, Финляндии – 554 балла, Гонконга (Китай) – 547 баллов, Сингапура – 542 балла и Японии – 539 баллов.

Причин столь безнадежного, опасного для общества и нарастающего отставания немало, но главная из них состоит, прежде всего, в неконкурентоспособности системы управления образованием на всех уровнях образования, в том числе на уровне начальной школы.

Из сопоставительных исследований вид-

но, что отставание в формировании ЧК закладывается уже на этапе основной школы, но предпосылки этого отставания проявляют себя уже в начальной школе.

В настоящее время российская школа находится на этапе перехода к новым ФГОС. Во властных структурах, среди общественности еще не наступило понимания того, что этот переход является важным шансом (может быть, последним) в том, чтобы попытаться наверстать упущенное в формировании человеческого капитала российского общества в ближайший исторический период.

В соответствии с новыми федеральными стандартами цель начальной школы стала значительно ближе к показателям формирования инновационного типа личности. Так, основным результатом образования является формирование общеучебных навыков, обеспечивающих возможность продолжения образования в основной школе, а также *умения учиться – способности самоорганизации с целью решения учебных задач.*

В основной школе в соответствии с новой парадигмой главным результатом образования является *формирование умений организации и программирования эффективной индивидуальной и коллективной деятельности, как учебной, так и социально-творческой; подготовка к осознанному и основанному на предметных знаниях выбору будущей образовательной траектории;* приобретение знаний о мере своих прав и обязанностей.

Старшая школа – завершающий этап общего образования – ставит своей целью подготовить выпускников к полноценному участию в жизни своего государства в форме продолжения образования трудовой деятельности. Основой этой готовности является *овладение основами наук и приобретение опыта программирования и осуществления целесообразной и результативной деятельности.*

Таким образом, в процессе образования должно происходить постепенное расширение сферы самостоятельности и ответственности учащихся. Ученики действуют самостоятельно, решая сначала специально отобранные и сконструированные учебные задачи в начальной школе. Затем в основной

школе – задачи, в том числе творческие, включающие социальный контекст. И наконец, приобретают самостоятельность и эффективность в решении широкого круга жизненных задач – в старшей школе. Поэтапная реализация этих целей должна обеспечить готовность выпускника к освоению программ профессионального образования. Без добротного поэтапного решения этих задач на каждом этапе становления личности школьника, осуществить формирование человеческого капитала не представляется возможным.

Перечисленные задачи представляются простыми лишь на первый взгляд. Эти задачи требуют освоения новой парадигмы образования, предусматривающей не только изменения деятельности учителя, но прежде всего кардинальной перестройки содержания деятельности ученика. В этом случае преобразование его из активного субъекта образовательного процесса в экономически активного субъекта в дальнейшем представляется логичным процессом.

Результаты приведенных международных исследований раскрывают только часть проблем. Исследования негативных тенденций развития российских школьников (РАО) позволяют нам перенести их на проблемы формирования человеческого капитала.

Еще два-три десятилетия назад ребенок развивался в основном в условиях малого конкретного социума – семьи, класса, технического кружка, ученической производственной бригады, пионерской или комсомольской организации, но всегда при четкой привязанности к конкретному взрослому. Как отмечается в исследовании, сегодня он поставлен в принципиально новую ситуацию – ситуацию разорванных связей, когда уже с дошкольного, младшего школьного возраста находится в огромном развернутом социальном пространстве. При этом на его сознание буквально давит хаотичный поток информации, идущей из телевизора, Интернета, перекрывая знания, получаемые от родителей, воспитателей, учителей и открывая бесконечное поле для разного рода форм отношений, связей, действий.

Сегодня понизился уровень развития родительской мотивации. Причем значительное число нынешних родителей множественные неудачи в семейной, профессиональной и

иной сферах, серьезные профессиональные и личностные проблемы переносят на ребенка, который находится в атмосфере переживания производственных неудач, несостоятельности, неуспеха, а порой и беспомощности родителей. *Возникает «наследование» опыта семейных неудач и родительской неэффективности.*

Трансформация проблем ребенка будет иметь устойчивый характер в более старшем возрасте и будет проявляться в неуверенности, боязни принятия ответственных решений, веры в успех. А когда ребенок с детства лишен ощущения успеха, это резко подрывает его уверенность в себе.

Сейчас перед нами ребенок 2011 года – дошкольник, младший школьник, подросток, старшеклассник, студент, который по многим качествам личности отличается от ребенка 1990-х годов. Многие из личностных качеств современных школьников будут в дальнейшем трансформироваться в качества личности взрослого и, безусловно, окажут влияние на формирование индивидуального, корпоративного и национального человеческого капитала.

В исследовании отмечается, что в современной ситуации значимых, болезненных для подрастающего поколения изменений общества четко проявляются реальные изменения современного ребенка: в минимально коротком пятилетний период с 2005 по 2009 год *резко снизилось когнитивное развитие детей дошкольного возраста.* Это в дальнейшем практически гарантированно может привести к *отставанию личности в сфере Hi-Tech, неспособности соответствовать требованиям времени.*

В упомянутом исследовании отмечается снижение энергичности детей, их желания активно действовать, возрастает эмоциональный дискомфорт. Такое состояние детей во взрослой жизни может стать причиной отсутствия деловой активности, способности генерировать новые идеи, инновационные решения, неумения создавать атмосферу эмоционального комфорта в коллективе.

Отмечается также и сужение уровня развития сюжетно-ролевой игры дошкольников, что перерастает в недоразвитие мотивационно-потребностной сферы взрослого ра-

ботника, а также его воли и свободы в принятии решений, выбора сценария развития организации.

Для старших дошкольников характерны *низкие показатели в тех действиях детей, которые требуют внутреннего удержания правила и оперирования в плане образов.* Трансформируясь во взрослую жизнь, это приведет к неспособности соблюдать законы, правила, инструкции, условия договоров и соглашений с партнерами. Исследователи четко фиксируют *неразвитость внутреннего плана действия и сниженный уровень детской любознательности и воображения. С возрастом следует ожидать проявления неразвитости умений и навыков планирования, отсутствия креативности, способности создавать творческую атмосферу в организации.*

Обращает на себя внимание *неразвитость тонкой моторики руки старших дошкольников, отсутствие графических навыков.* В дальнейшем можно с уверенностью оказаться перед несформированностью определенных мозговых структур, которые практически не компенсируются и становятся фактором функциональной безграмотности в экономически активный период.

Исследователи отмечают *недостаточную социальную компетентность многих детей школьного возраста, их беспомощность в отношениях со сверстниками, неспособность разрешать простейшие конфликты; прослеживается опасная тенденция, когда более 30% самостоятельных решений, предложенных детьми, имеют агрессивный характер.* Во взрослый период – это недостаточная социальная компетентность, беспомощность в отношениях с коллегами, неспособность разрешать простейшие конфликты; прослеживается опасная тенденция, когда значительная часть самостоятельных решений, предложенных во взрослый период, имеют агрессивный характер.

Тревогу вызывают факты и факторы, связанные с приобщением детей к телеэкрану начиная с младенческого возраста. Так, по данным Института социологии РАН, *более 60% родителей проводят досуг с ребенком перед телевизором, возникает потребность в экранной стимуляции, которая блокирует*

собственную деятельность ребенка. Экранная зависимость приводит к неспособности во взрослой жизни концентрироваться на какой-либо проблеме, отсутствию других интересов, падению общей активности, повышенной рассеянности. Таким людям трудно воспринимать собеседника и читать: понимая отдельные слова и короткие предложения, они не могут связывать их, в результате не понимают текста в целом. У каждого десятого ребенка-дошкольника все свободное время проходит у телевизора. В результате дети теряют способность и желание чем-то занять себя. Им неинтересно общаться друг с другом.

Неблагоприятной тенденцией выступает *обеднение и ограничение общения детей со сверстниками, рост явлений одиночества, отвержения, низкий уровень коммуникативной компетентности.* Это значит, что в зрелый период произойдет накопление отрицательного эмоционального опыта, который постоянно увеличивается по закону «замкнутого психологического круга» и находит свое выражение в тревожности, неспособности работать в команде, проектных группах, отсутствии стрессоустойчивости.

Все больше детей с эмоциональными проблемами, находящиеся в состоянии аффективной напряженности из-за постоянного чувства незащищенности, отсутствия опоры в близком окружении и потому беспомощности. Такие дети ранимы, повышено чувствительны к предполагаемой обиде, остро реагируют на отношение к ним окружающих.

Наблюдения в динамике за физическим развитием детей выявили тенденцию к прогрессивному *снижению темпов роста детей, нарастание астенизации телосложения, отставание в приросте мышечной силы.* Как результат – нарастающая непригодность к службе в вооруженных силах, неспособность к длительным физическим и психологическим нагрузкам связанных с интенсивной трудовой деятельностью.

Особое беспокойство вызывают результаты исследований, отмечающих, что в популяции современных растущих людей *большую группу составляют дети с неблагоприятным, проблемным течением психического развития в онтогенезе. При этом наблюдается распро-*

страненность основных форм психических заболеваний детей, которая каждые десять лет возрастает на 10–15%; нервно-психические заболевания становятся причиной 70% инвалидности с детства, а приблизительно у 20% детей наблюдаются минимальные мозговые дисфункции; имеется значительное число детей с ограниченными возможностями здоровья, где общее психическое недоразвитие (олигофрения) отмечается у 22,5%, а дисгармоническое развитие (психопатия) отмечается у 26,5%. Это серьезная предпосылка снижения важнейшего показателя человеческого капитала: физического и психического здоровья, снижения умственных способностей, умения переносить длительные интеллектуальные и эмоциональные напряжения, нервные срывы, истерики, частые прогулы по болезни. Налицо нарастание признаков отрицательного человеческого капитала.

В то же время все увеличивается категория одаренных детей. Кстати, одаренные дети – это основа формирования элиты нации, его человеческого капитала, если можно так выразиться, более высокого порядка. В этой связи необходима продуманная государственная политика по поддержке и развитию одаренности во взаимодействии системы образования и хозяйственного сектора экономики и институциональной политики в обществе. Я бы сказал, это особый менеджмент, искусство которого наше общество пока еще не владеет.

В настоящее время в контексте развития человеческого капитала за рубежом эта сфера деятельности является предметом особого внимания государства, бизнеса и различных социальных институтов. Особый интерес представляет решение данной проблемы с точки зрения возможностей заимствования положительного зарубежного опыта с целью создания соответствующей системы работы с одаренными детьми в нашей стране.

Особенно четко активизация внимания к одаренным детям в западном менеджменте прослеживается с начала 60-х годов XX в., когда в США, Англии, Франции, Германии, а затем и в других странах интенсифицировались исследования проблемы комплексного и поэтапного сопровождения одаренных детей «от колыбели до научной лаборатории». В

1988 году с целью поддержки детей с ярко выделенными креативными способностями, координации работы в этом направлении на общеевропейском пространстве при Совете Европы была создана международная неправительственная организация Евроталант (Париж). В 1992 году эта организация получила консультативный статус, а два года спустя (1994) Парламентская ассамблея Совета Европы одобрила рекомендации об образовании одаренных детей.

В развитых зарубежных странах отбор и подготовка одаренных начинается с детских садов. Как правило, особое внимание уделяется определению склонности ребенка к тому или иному роду творчества.

Затем эта склонность скрупулезно отслеживается и развивается на уровне школы. Интеллектуально и творчески одаренные дети рано овладевают школьной программой и становятся «бичом для учителей». К примеру, одно из пособий, изданное для немецких учителей, так и называется: «Помогите! В моем классе Эйнштейн».

В США с 1868г. проходят акции оказания помощи «быстрым ученикам» под названием «Содействие ускорению» и с 1985г. работает программа «Формирование выдающихся детей и подростков». При работе с одаренными весьма распространено наставничество в школе, а в высшей школе – придание каждому одаренному научного руководителя.

США, например, в настоящее время относятся к странам, где в целях создания национальной системы взращивания ЧК наиболее эффективно развивают таланты. В стране несколько десятков организаций объединено в «Коалицию по обучению одаренных». В нее, к примеру, входят такие организации:

- Американская ассоциация по вопросам обучения одаренных детей;
- Совет по вопросам обучения необычных детей;
- Совет директоров в программе штатов для обучения одаренных;
- Программа решения проблем будущего;
- Ассоциация защиты прав одаренных детей;
- Регистр одаренного ребенка;

- Национальный альянс ассоциаций штатов, занимающихся вопросами обучения одаренных;

- Национальная палата по подготовке и распространению учебных материалов для обучения одаренных;

- Национальный институт по подготовке лидеров;

- Международный совет по проблемам обучения одаренных и талантливых детей и многие др.

Разработанные за рубежом стратегии по развитию одаренных включают в себя работу с воспитателями детских садов, психологами, педагогами-воспитателями, учителями и, конечно, родителями. С последними проводятся семинары, круглые столы, теле- и видеоконференции, тренинги, увеличивается объем телевизионных программ, посвященных работе как с одаренными, так и с их учителями и воспитателями.

Содержательная работа проводится в Канаде, где осуществляется разработка специальной литературы для одаренных детей, создан широкий набор специальных учебников, а учителя, школьники и их родители получают необходимую помощь от государства.

Разноплановая работа ведется и в Германии, где издаются специальные выпуски книг для родителей (например, «Наш ребенок высокоодарен»), для самих одаренных налажен выпуск специальных задач, требующих оригинального решения. В течение многих лет для одаренных детей функционируют центры «наивысших научных достижений» и научные соревнования «Юность исследует».

Многоступенчатая система диагностики способностей осуществляется в Нидерландах, где особое внимание уделяется разработке рекомендаций родителям и учителям. С 1965г. в Японии существует специальный исследовательский институт для воспитания «бриллиантовых» детей. Японский ученый Акиба Шибэ разработал так называемую «структурную модель развития интеллекта», предусматривающую гармоничное развитие способностей человека. С 1956 г. в Бразилии принята и успешно функционирует программа для одаренных «Ученые будущего».

Особое место за рубежом занимает подго-

товка учителей для работы с талантливыми детьми: выявляется их профессиональная готовность к работе с одаренными. Путем применения системы достаточно сложных психолого-педагогических тестов определяется уровень развития их личностных и профессионально-деловых качеств. Применяется практика аттестации учителей с последующим вручением дипломов и свидетельств.

В Японии существует единый центр по подготовке программ и материалов для учителей, организованы особые курсы при институтах повышения квалификации учителей, работают постоянно действующие семинары. В 10 университетах Канады предлагаются курсы по обучению одаренных детей. В университете Монреаля учителям выдается дополнительный диплом по «психологии и воспитанию одаренных».

Концептуальные модели и практики работы с одаренными реализуются в многочисленных формах организации их обучения и мотивации к учению: создание специальных классов и школ, «школы вундеркиндов», «образцовые лицеи», олимпиады, конкурсы, викторины, применяется сокращенный период обучения в школе и вузе, «перепрыгивание через классы», поощрение занятий вне школы, школы - «магнаты», школы-интернаты при вузах и университетах, специальные пакеты учебных программ для стимулирования качественных умственных достижений, специальная подготовка учителей, многочисленные национальные общества, с которыми активно сотрудничают ученые, учителя и родители.

Анализ практики развития и поощрения одаренных за рубежом показывает, что, несмотря на внешнюю схожесть проблемы, существуют различные подходы к ее решению, выражающиеся в различных формах и направлениях работы с одаренными учащимися и студентами университетов. Основными в работе с одаренными западные ученые считают те направления, которые *ориентированы на теоретико-познавательную деятельность в сфере будущей профессии*, а также деятельность по осуществлению лидерских функций. В противном случае одаренная молодежь во взрослой жизни рискует стать марионеткой в руках посредственности, обладающей деловой

хваткой.

Литература

1. Капелюшников Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы: критический анализ. - М.: Наука, 1981.

2. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал – фактор развития или деградации? - Воронеж: ЦИРЭ, 2005.

3. Шайхелисламов Р.Ф., Ратнер Ф.Л. Одаренные - как вклад в человеческий капитал// Менеджмент в России и за рубежом (представлено к публикации).

4. Becker, Gary S. Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education. - N.Y., 1964.

5. Denison, Edward F. The sources of economic growth in the United States and the alternatives before us. - N.Y., 1962.

6. Kendrick Jhon W. Formation and stocks of total capital. - N.Y., 1976 = КендрикДжон. Совокупный капитал США и его формирование. - М.: Прогресс, 1978.

Schultz Theodore W. Investment in human capital: the role of education and of research. - N.Y., 1971.

S. Imamutdinova,
Candidate of Economic
Sciences, the branch of Kazan (Volga region)
federal university in Naberezhnye Chelny

С. Имамудинова,
кандидат экономических наук, доцент,
филиал Казанского (Приволжского) федерального
университета в городе Набережные Челны

Человеческий фактор как основа стратегического развития муниципального образования

Политические, экономические и социальные предпосылки развития муниципальных образований, сложившиеся в современной России, определили необходимость использования стратегического подхода в управлении местными сообществами. Как показывает практика зарубежных стран, данный подход позволяет быстро адаптироваться к постоянно меняющимся условиям внешней среды и успешно развиваться муниципальным образованиям. Но в последнее время процесс стратегического развития на местном уровне в нашей стране существенно замедлился, что связано в определенной степени с влиянием на него человеческого фактора. Стратегическое развитие и конкурентоспособность муниципальных образований на сегодняшний день существенно зависят от этого фактора. Западные ученые отмечают, что человеческие ресурсы приобретают большое значение в формировании современного общества.

Решение стратегических целей и задач зависит от людей, участвующих в этом процессе. «Человеческий фактор представляет собой главный компонент общественного развития, который образуется посредством участия людей в процессе создания материальных и духовных ценностей, оказания социально необходимых услуг» (Г. Щекин) [1].

К составляющим «человеческого фактора» исследователи относят:

- уровень квалификации рабочей силы;
- социальную активность;
- производственную инициативу;
- уровень профессиональной и общей подготовки человека;
- гражданскую ответственность;
- состояние здоровья, физическую подготовку работника [2].

Психофизиологические характеристики человека представляют собой стратегическую составляющую человеческого фактора и рассматриваются как феномен.

Для использования человеческого фактора необходимо создать соответствующие условия во внутренней и внешней среде:

- осуществлять целенаправленную самоуправленческую деятельность каждым человеком, воздействуя на информационные и энергетические потоки, циркулирующие в организме, обеспечивающие гармонизацию жизнедеятельности и психофизиологических характеристик человека;

- в целях успешной общественной и трудовой деятельности выявлять профессиональные, личные и духовные качества человеческого фактора, определять их ограничения и соответствие избранному пути развития.

Стратегическим компонентом человеческого фактора является менталитет народа. Ментальность как совокупность представлений, воззрений, «чувствований» общности людей определенной эпохи, географической области и социальной среды, особый психологический уклад общества, влияющий на исторические и социальные процессы, должна учитываться в стратегическом управлении муниципальными образованиями. Большое количество публикаций на данную тему указывает на интерес ученых и практиков к этому фактору. Однако исследований природы его возникновения и влияния на общественные и производственные отношения, на наш взгляд, недостаточно [1]. Особенно слабо изучен этот аспект в стратегическом управлении, а именно в области функционирования муниципальных образований. Необходимо дальнейшее исследование человеческого фактора и его роли в развитии местного самоуправления с акцентом на российскую ментальность.

Анализ литературы по стратегическому управлению, в том числе муниципальными образованиями, показал, что авторы склонны рассматривать технологическую и методологическую стороны данного процесса, не учитывая значимость человека и его интересов. Стратегическое управление включает в себя два основных этапа: разработку и реализацию, основным составляющим и связующим элементом которых являются люди, участвующие в этом процессе. И если на предприятии заинтересованной стороной в стратегическом управлении выступят

пает топ-менеджмент, то с муниципальными образованиями дело обстоит несколько иначе. Чаще всего инициатива по разработке и внедрению стратегии развития исходит от вышестоящего уровня управления, а местные органы власти вынуждены эту инициативу реализовывать. Стратегический подход к развитию локальных территорий определяется желанием федеральной и региональной властей вернуться к плановым показателям ведения народного хозяйства, избегая при этом значительной детализации процесса. Для того чтобы проводить эту работу, необходимо создать базис для объединения всех усилий и возможностей, которым является стратегия, позволяющая определить готовность муниципального образования к реагированию на изменения внешней среды и объединению внутренних ресурсов. Кроме того, стратегия способствует привлечению внешних инвестиций для его развития [3].

Основным документом по стратегическому планированию регионального развития является «Концепция Стратегии социально-экономического развития регионов Российской Федерации», а вторым – проект «Требований (технический стандарт) к стратегии социально-экономического развития субъекта РФ», который предлагает регионам некоторый унифицированный взгляд федеральной власти на формат и содержание региональных стратегий [4]. На основании представленных документов каждый регион разрабатывает свои методические рекомендации, на которые необходимо опираться при разработке, внедрении и реализации стратегий муниципальных образований. Теоретические и методологические аспекты, представленные в данных рекомендациях, слабо реализуемы на практике, потому что сталкиваются с инертностью и низкой степенью заинтересованности местной общественности в стратегических изменениях.

Стратегическое развитие подразумевает управление изменениями, которые необходимо провести в муниципальном образовании для достижения поставленных целей в долгосрочной перспективе. Типичные проблемы, с которыми может столкнуться муниципалитет в своем развитии, - нехватка времени для преобразований, сложность протекающих в обществе процессов, глобализация, нестабильная обстановка в стране, вынуждающие его быстро реагировать на изменяющиеся условия. Для этого необходимы стратегические планы и мотивация как муниципаль-

ных служащих, так и местного сообщества. Цель стратегического управления – преодолеть внутреннее сопротивление всех участников данного процесса происходящим изменениям; показать, что производимые изменения имеют свои критерии измеримости; продемонстрировать возможность их участия в процессе проведения изменений, а также их право влиять на изменения в качестве ответственных за результат. Выделяются следующие причины возникновения проблем при проведении стратегических изменений:

- 1) несвоевременная реакция на происходящие изменения;
- 2) кадровые перестановки в местных органах власти;
- 3) неравномерное распределение ответственности;
- 4) влияние процессов изменений на муниципальных служащих и местное сообщество;
- 5) недостаточно адекватная организация процессов изменений.

При стратегических изменениях имеющееся напряжение между различными группами местного сообщества усиливается. Это связано с тем, что они в разной степени заинтересованы в развитии муниципального образования. Руководители в большей степени ориентированы на внешние взаимоотношения, муниципальные служащие – на решение внутренних вопросов, а местные жители на удовлетворение собственных интересов. Изменения же требуют от всех участников определенных усилий.

Мотивация жителей муниципального образования в начале процесса стратегических преобразований очень высока, так как они предполагают улучшение существующей ситуации. Ожидание нового, лучшего на начальной стадии – сильный стимул к развитию. Однако такой настрой может быстро измениться, если, несмотря на прилагаемые усилия, результаты останутся на том же уровне. Стратегия развития относится к долгосрочному периоду. Поэтому важно устанавливать реальные промежуточные цели. Готовность к изменениям легче достичь, если удастся гармонично сочетать потребности местного населения в безопасности стратегического развития. Кроме того, чтобы довести стратегию до логического завершения, необходимо на каждом этапе преобразований показывать положительные и отрицательные последствия сложившейся ситуации, что позволит муниципалитетам сбалансированно функциониро-

вать и совершенствоваться [5].

Существует ряд предпосылок к продолжению процесса стратегического развития муниципальных образований.

1. Стратегический подход к управлению позволяет местным сообществам осуществить переход от функционирования к развитию. Хотя многие муниципалитеты подходят к данному процессу с формальной стороны.

2. Местная власть стремится к выстраиванию новых взаимоотношений с бизнес-структурами и экспертным сообществом.

3. Многие муниципалитеты не смогли реализовать механизм активизации межмуниципальных связей. Замкнутость муниципальных образований – одна из проблем в России.

4. При разработке стратегий развития муниципальных образований требование участия бизнес-структур и экспертного сообщества хотя и выполнялось, но носило в большей степени формальный характер.

5. Часто встречающейся ключевой проблемой для многих муниципальных образований является недостаток высококвалифицированных кадров, в том числе и в управлении.

6. Разработка стратегического плана развития направлена на формирование в основном одного сценария, в большинстве случаев инвестиционного, который не может в полном объеме раскрыть перспективы развития локальной территории.

Эффективность стратегической работы по развитию муниципальных образований определяется возможностью использовать имеющийся инструментарий, а также человеческими ресурсами, задействованными в данной работе [6]. Л. Якобсон, говоря о процессе реформирования в России, подчеркивает, что на Западе реформирование занимает годы, реформы связаны с тщательным анализом процессов оказания государственных услуг, оптимизацией этих процессов, постепенном высвобождении госслужащих и сокращением расходов [7], в то время как в России они превратились в формальные процессы, обоснованные не тщательным расчетом необходимости преобразований, а несовершенным регламентом или популистскими решениями [8, с. 46].

Таким образом, для того чтобы стратегический процесс развития муниципальных образований в России стал менее формальным и более прозрачным, а значит, эффективным и результативным, объединял заинтересованные группы

местного сообщества, необходимо учитывать особенности ментальности российского народа, потребности и нужды местного населения, разрабатывать адекватные механизмы адаптации стратегии развития, основанные на полной информированности местного населения и выстраивании оптимальной коммуникационной системы взаимодействия всех участников данного процесса.

Литература

1. Разработки кадровой политики и кадровой стратегии: Человеческий фактор. Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Электрон. текст. дан. – Режим доступа : www.uprperson.ru/glavnaya – Загл. с экрана.

2. Кузнецов Ю.В. Управление персоналом: электронный учебник [Электронный ресурс] / Ю.В. Кузнецов, В.И. Подлесных, Ю.К. Прохоров и др. – Электрон. текст. дан. – Режим доступа : de.ifmo.ru/bk_netra/page.php?tutindex=3&index=1 – Загл. с экрана.

3. Бакеев А. Стратегия развития города [Электронный ресурс] / А. Бакеев. – Электрон. текст. дан. – Режим доступа : stratum.ru/ru/publication/103.html – Загл. с экрана.

4. Концепция, технология и инструменты формирования управленческих решений в социально-экономической и технологической сферах субъектов Российской Федерации. Сборник материалов Проблемной рабочей группы по прогнозированию и стратегическому планированию социально-экономического развития российских регионов. Москва, Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, 2005г.

5. Рихтер К. Человеческий фактор в управлении изменениями. Предприятие и изменения [Электронный ресурс] / К. Рихтер. – Электрон. текст. дан. – Режим доступа : akmr.ru/tren_170604.shtml – Загл. с экрана.

6. Смирнов Е. П. Стратегия развития регионов: теория, практика, новые подходы [Электронный ресурс] / Е. П. Смирнов. – Электрон. текст. дан. – Режим доступа : www.marketing.spb.ru – Загл. с экрана.

7. Якобсон Л. У нас в государстве слишком многие занимаются не своим делом / Л. Якобсон // Время новостей. – 2005. – 5 июля.

Белоусова С.В. Проблемы оценки результативности бюджетных расходов / С.В. Белоусова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2009. – № 6. – С. 39–47.

Е. Maksutina,
Candidate of Economic Sciences,
the branch of Kazan (Volga region) Federal
University in Naberezhnye Chelny

Е. Максютина,
кандидат экономических наук, доцент,
филиал Казанского (Приволжского) федерального
университета в г.Набережные Челны

Оценка экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал

В экономической литературе дореформенного периода идея анализа экономической отдачи от созидательных способностей человека не получила признания. Это было связано, с одной стороны, с тезисом о непродуцируемом характере образования, здравоохранения и других отраслей социально-культурной сферы. С другой стороны, для каждого конкретного человека получение образования всех уровней, медицинское обслуживание, за небольшими исключениями, были бесплатными, в связи с этим у населения не возникало вопросов возвратности средств, вложенных на эти цели.

Однако теория человеческого капитала исходит из положения о том, что человеческий капитал – это некоторый накапливаемый запас благ, который при целесообразном использовании должен способствовать росту производительности и доходов. Следовательно, она предполагает определенную корреляцию, например, между уровнем образования и заработной платой работника.

В экономически развитых странах статистическими данными подтверждается достаточно устойчивая и тесная взаимосвязь уровня образования и квалификации с оплатой труда. Так, в США в последнее десятилетие средние издержки получения высшего образования в одном из 50 престижных вузов составляли около 100 тыс. долл. А плата за образование, необходимое для работы в высокотехнологичном производстве, в пять раз превосходила все прочие затраты – на питание, жилье, одежду и т.д., – осуществляемые до достижения будущим работником совершеннолетия. Расходы на учебу даже превосходили среднюю стоимость производственных мощностей, на которых работнику предстоит трудиться (около 80 тыс. долл.) [2, с.11, 98]. Однако и отдача от полученного образования превосходила все ожидания. Согласно американской статистике, работник с дипломом колледжа на протяжении своей карьеры зарабатывал на 600 тыс. долл. больше, чем имеющий лишь школьное

образование, а разница ожидаемых доходов обладателя докторской степени по отношению к выпускнику колледжа в этот период достигала 1,6 млн долл.

За рубежом неоднократно рассчитывались частные и общественные нормы отдачи, изменяющие эффективность вложений в различные виды образования. По имеющимся оценкам, в экономически развитых странах для среднего образования нормы отдачи располагаются на уровне 15-20%, для высшего – 10-15%, а для ступеней, связанных с получением званий магистра или доктора, – на уровне 5% [4, с.5, 12].

Результаты эмпирических исследований, проводимых П. Грейзером, П. Грегори и Дж. Колхэйз в конце 80-х гг. на основе опроса бывших советских граждан, эмигрировавших в США, показали, что в Советском Союзе заработная плата слабо коррелировала с уровнем образования и другими активами человеческого капитала. По оценкам, опубликованным П. Грейзером, норма отдачи от инвестиций в образование варьировалась от 2,3% для общего среднего до 5% для высшего профессионального образования, при этом женщины имели более высокую норму отдачи от образования, чем мужчины [5, с.13, 10, 12].

Рассмотрение расходов на получение образования, повышение квалификации, улучшение состояния здоровья и т.п. в качестве затрат инвестиционного типа заставляет по-новому взглянуть на проблему экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал. Распространение платности образования, медицинских услуг для населения означает необходимость, во-первых, отвлекать значительные средства от текущего потребления, менять свои сберегательные приоритеты; во-вторых, принимать инвестиционные решения, учитывая как издержки, так и выгоды. В связи с этим возникает вопрос об индивидуальной экономической целесообразности этих затрат.

Актуальной становится проблема возврата

средств, вложенных населением в образование. В случае государственного финансирования процесса обучения при некачественном обучении или в связи с получением профессии, невостребованной на рынке труда, практически все материальные потери ложатся на плечи государства. Перенесение тяжести оплаты обучения на студентов и их семьи означает перераспределение определенных финансовых рисков от государства к обучающимся и, следовательно, повышение заинтересованности последних в возврате вложенных средств.

В пореформенной России эмпирических исследований эффективности инвестиций в человеческий капитал было немного. Одной из наиболее интересных является работа, выполненная в середине 90-х годов Д. Нестеровой и К. Сабирьяновой. По данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения авторы анализировали факторы, влияющие на уровень и динамику заработной платы через оценку норм отдачи от инвестиций в человеческий капитал. Регрессионный анализ уравнения заработной платы Дж. Минцера, выполненный Нестеровой и Сабирьяновой на основе данных за 1994-1996 гг., показал, что частная норма отдачи от инвестиций в образование составляла в этот период 6-8% прироста заработной платы на каждый дополнительный год образования; норма отдачи от профессионального опыта на рынке труда была равна 1-3%; отдача от специального человеческого капитала, т.е. опыта, накопленного на данном рабочем месте, оказалась не существенна и статистически не значима [5, с. 11, 15].

Среди современных исследований значительный научный интерес, на наш взгляд, представляют работы ученых Государственного университета Высшей школы экономики (далее ГУ ВШЭ)¹. Так, Р.И. Капелюшников в

своей книге «Трансформация человеческого капитала в российском обществе» в соавторстве с А.Л. Лукьяновой представили оценки норм отдачи, рассчитанные на основе «минцеровского» уравнения заработков. Авторы использовали данные 6-18 раундов (1994-2008 гг.) Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (далее РМЭЗ). По оценкам Р.И. Капелюшникова и А.Л. Лукьяновой, нормы отдачи от образования колебались в течение этих лет в диапазоне 5-7%. Другими словами, увеличение продолжения образования на один год обеспечивало прирост заработков примерно на 5-7%. У женщин нормы отдачи на образование были примерно в полтора раза выше, чем у мужчин: 7,5% против 5% [3, с.74, 75].

Традиционно в научной литературе экономическая эффективность инвестиций в человеческий капитал (в том числе в образование) определяется с использованием показателей чистой текущей стоимости (NPV), внутренней нормы отдачи (IRR), индекса доходности (PI), периода окупаемости инвестиций (PBP). К сожалению, в работах российских ученых вычисление указанных выше показателей осуществлялось только с целью определения эффективности инвестиций в конкретные образовательные проекты либо сравнения различных инвестиционных проектов в образовании и выбора лучшего из них. К работам подобного рода можно отнести расчет эффективности получения степени MBA (Master of Business Administration) в России как частный случай инвестиций в человеческий капитал.

Цель нашей работы состояла в расчете окупаемости частных затрат на получение высшего образования в современных условиях России с помощью показателей внутренней нормы отдачи и периода окупаемости инвестиций. Информационной базой нашего исследования стали статистические данные Обследования заработной платы по профессиям (далее ОЗПП), проведенного Росстатом в 2009 г. Это обследование содержало необходимые сведения о среднемесячной заработной плате работников по уровню образования, в том числе в гендерном разрезе. Также были использованы опубликованные в сборнике Росстата «Социальное положение и уровень жиз-

¹ Заработная плата в России: эволюция и дифференциация : моногр. / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова ; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М. : Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2008. - 575 с.; Капелюшников Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения») / Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова. - М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010. – 196 с.

ни населения» данные о средних потребительских ценах на отдельные виды услуг в системе образования [6, с.382]. В целом наше исследование опиралось на официальные статистические данные.

В классической модели оценки инвестиций в человеческий капитал выгоды от образования выражаются в более высоком уровне заработков после получения образования по сравнению с уровнем заработной платы лиц, не имеющих образования. Затраты на получение образования включают прямые расходы (плата за обучение, расходы на приобретение учебников и т.д.) и косвенные затраты в виде «потерянных» заработков за время обучения. «Потерянные заработки» – это те заработки, которые студенты могли бы получать, если бы не учились, а работали. Расчеты показывают, что именно эти затраты составляют главную долю совокупных расходов на человеческий капитал.

При определении экономической эффективности инвестиций в высшее образование мы сравнивали пожизненные заработки лиц с полным средним образованием и высшим профессиональным образованием при условии, что получение среднего образования было оплачено государством за счет бюджетных средств и формально оказалось для людей бесплатным, а высшее образование было получено на условиях полного возмещения затрат на обучение. Таким образом, стоимость потока выгод от высшего образования равна разнице в пожизненных заработках лиц с высшим образованием и людей, получивших только полное среднее образование. «Потерянные» заработки лиц, получающих высшее образование, были равны суммарным за годы обучения средним заработкам россиян, имеющих среднее образование. К стоимости прямых затрат на образование была отнесена средняя по стране стоимость обучения в вузе. Период предстоящей трудовой деятельности соответствовал периоду после окончания вуза вплоть до выхода на пенсию (т.е. 38 лет – с 22 до 59).

При определении внутренних норм отдачи мы учитывали карьерный рост заработной платы в течение предстоящей трудовой деятельности работника. Расчеты проводились для двух вариантов развития карьеры. Сред-

ний вариант развития карьеры предполагает, что за счет карьерного роста работник увеличит свою начальную заработную плату в 2 раза в течение предстоящей трудовой деятельности. В этом случае среднегодовой уровень карьерного роста будет равен 1,8%. У лиц, сделавших успешную карьеру, заработная плата увеличится в течение предстоящей трудовой деятельности в 3 раза при среднегодовом росте в 3%.

Внутренняя норма отдачи (IRR) представляет собой такую норму процента, при которой приведенная стоимость будущих выгод от образования равна приведенной стоимости его затрат. Чем выше IRR, тем прибыльнее инвестиции в человеческий капитал. Другими словами, внутренняя норма отдачи показывает, на сколько процентов увеличивается заработок человека при увеличении продолжительности образования на один год. Формула для определения частной нормы отдачи от инвестиций в высшее образование имеет вид:

$$\sum_{t=1}^T \frac{(B_t^1 - B_t^*) (1+j)^t 12}{(1+r)^t} = \sum_{t=1}^{t_1} \frac{B_t^* (1+j)^t 12}{(1+r)^t} + \sum_{t=1}^{t_1} \frac{C_t}{(1+r)^t}$$

где r - внутренняя норма отдачи от инвестиций в высшее образование;

B_t^1 - среднемесячные заработки лиц с высшим образованием в году t , руб.;

B_t^* - среднемесячные заработки лиц с полным средним образованием в году t , руб.;

T - период предстоящей трудовой деятельности, лет;

t_1 - время обучения в вузе, лет;

t - индекс времени;

j - среднегодовой уровень карьерного роста, %

C_t - средняя по стране стоимость обучения за год в вузе, руб.

Периодом окупаемости (отдачи) инвестиций в высшее образование называется время, за которое сумма дополнительных выгод от высшего образования, рассчитываемая как разница между заработками лиц с высшим образованием и полным средним образованием, покрывает сумму издержек на получение образования.

Результаты нашего исследования эффективности частных инвестиций в человеческий капитал показали, что в современных услови-

ях России вложения в образование (прежде всего высшее) чрезвычайно выгодны. Коэффициент окупаемости частных вложений в высшее образование (внутренняя норма отдачи) составляет от 17,2 до 18,7% в зависимости от варианта развития карьеры. Средний период окупаемости инвестиций в высшее образование составляет немногим более 2-х лет. С учетом величины «потерянных» заработков – почти 10 лет¹.

«Премии» на различные уровни образования, 2009 г., %*

	Все работники	Мужчины	Женщины
Высшее профессиональное образование	76,3	63,6	91,9
Среднее профессиональное образование	14,2	8,2	21,8
Начальное профессиональное образование	3,3	1,9	4,3
Не имеют среднего (полного) общего образования	-8,3	-8,5	-8,4

*%превышения над заработками работников с полным средним образованием

В качестве альтернативного показателя окупаемости вложений в человеческий капитал могут также использоваться так называемые образовательные премии. В этом случае оценивается не то, насколько возрастает заработная плата при увеличении образования на один дополнительный год, а насколько она увеличивается при переходе человека с более низкого на более высокий уровень образования, например, со среднего – на высшее. В таблице представлены оценки премий на различные уровни образования по сравнению с полным средним образованием. Источником информации является упоминавшееся ранее Обследование заработных плат по профессиям, проведенное Росстатом в 2009 г. Оказывается, что при прочих равных условиях лица с высшим образованием зарабатывают почти на

80% больше, чем лица со средним образованием, т.е. образовательная премия за высшее образование в России составляет порядка 80% (76,3%). Для выпускников ссузов премия за образование равна около 14%. Тем выпускникам, которые окончили ПТУ, это практически ничего не дает, то есть выигрыш в заработной плате порядка 3%. И те, кто не получил даже среднего образования, проигрывают в заработной плате порядка 8%. Размеры образовательных премий последовательно увеличиваются при переходе от более низких к более высоким ступеням образовательной шкалы как для мужчин, так и для женщин.

Высокая окупаемость высшего образования, а также стабильно высокий уровень премии за высшее образование в значительной мере объясняют причины непрерывно нарастающего спроса на него со стороны населения и резкое увеличение доли студентов в соответствующей возрастной когорте. Уже сейчас среди российских граждан в возрасте 25-35 лет доля населения с высшим образованием составляет 57%. Это один из самых высоких показателей в мире, на 15 процентных пунктов превышающий аналогичный показатель в США. 87-91% семей предпочитают высшее образование для детей, 66% граждан готовы за него платить. 75% выпускников школы планируют сразу же поступать в вузы, более половины студентов колледжей и техникумов также собираются получать высшее образование².

Неудивительно, что рост спроса на вузовские дипломы стимулирует расширение предложения высшего образования, сопровождающееся снижением его предельного качества. При тех наблюдаемых экономических преимуществах, которые обещает наличие высшего образования его обладателям, трудно рассчитывать на то, что молодые люди добровольно изменят свои приоритеты в пользу начального или среднего профессионального образования, которые окупаются гораздо хуже. Эта тенденция – рост рыночной ценности продвинутого общего третичного образования по сравнению с узкоспециализированным профессиональным – характерна для всех раз-

¹Следует отметить, что по сравнению с другими источниками данных (например, НОБУС и РМЭЗ) данные ОЗПП, на которых было основано наше исследование, фиксируют существенно более широкий разброс в заработках в зависимости от полученного образования, и как следствие, приводят к более высоким оценкам его отдачи.

² Здесь приведены данные мониторинга экономики образования, регулярно проводимого ГУ ВШЭ.

витых стран мира [1, 450]. И Россия в этом не исключение.

Другое дело, что резкий сдвиг в образовательном поведении россиян предъявляет новые требования к рынку труда. Работники нового поколения ищут креативную, интересную работу, связанную с коммуникациями. Они готовы к частой смене места работы. При этом важнейшей характеристикой выбора работы, как показывают исследования, является даже не заработная плата, а социальный статус работника. В то же время свободные рабочие места среди офисных работников, в торговых компаниях, в бюджетной сфере исчерпываются. «Мы столкнемся с серьезнейшим вызовом: люди не смогут найти работу сообразно своим уже серьезно адаптировавшимся требованиям, – предупреждает ректор ГУ ВШЭ Я. Кузьминов. – Уже сегодня от 20% до 30% людей с высшим образованием заявляют, что их профессиональные навыки очень серьезно недоиспользуются – фактически они занимаются работой, не требующей высшего образования». Предполагается, к 2020 году доля таких «социально неудовлетворенных» составит 10% трудоспособного населения, а в крупных городах эта цифра будет в два раза больше. При сохранении сложившейся ситуации разрыв между ускоренным накоплением человеческого капитала и его неэффективным использованием, между высокими количественными и низкими качественными характеристиками получаемого образования будет не сокращаться, а увеличиваться. Результатом этого может стать размывание тех экономических преимуществ, которые пока дает накопление человеческого капитала, прежде всего в виде получения высшего профессионального образования.

Литература

1. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация : монография. / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшника ; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М. : Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2008. – 575 с.
2. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы : учебное пособие для студентов вузов /В.Л. Иноземцев. – М.: Логос, 2000. – 432 с.
3. Капелюшников Р.И. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения») / Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова. – М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010. – 196 с.
4. Курганский С.А. Человеческий капитал: методологический анализ формирования и оценки: автореф. дис.... д-ра экон. наук/ С. А. Курганский; СПбУЭФ. – СПб., 1999.
5. Нестерова Д. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России / Д. Нестерова, К. Сабирьянова //EERC, 1998. – №99/04. – Дек.
6. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2010: Стат.сб. / Росстат – М., 2010. – 507 с.

G. Kunurkulzhaeva,
Candidate of Economics, Doctor of DBA,
Aktjubinsk State University n.a. K.Zhubanov

Г. Кунуркульжаева,
кандидат экономических наук, доктор DBA,
Актюбинский государственный университет
им. К.Жубанова

К вопросу об эффективном использовании человеческого капитала в Казахстане

Человеческий капитал является необходимым самостоятельным ресурсом, собственно, фундаментом экономического роста за счет НТП в современных условиях. Отличие его от природных ресурсов, классических человеческих ресурсов и обычного капитала – это необходимость постоянных повышенных инвестиций в него и существование значительного временного лага в отдаче от подобных инвестиционных вложений.

В современном прагматичном мире все большее значение придается материальным ценностям, а инвестиции вкладываются лишь в те области человеческой деятельности, которые могут принести дивиденды. Тем не менее, в развитых странах 77% ежегодного дохода получают за счет эффективного использования человеческого капитала, а 23% – за счет ресурсного освоения. В Казахстане ситуация складывается почти наоборот.

Речь идет о самом главном производительном факторе экономического развития – человеческом капитале. Если говорить в двух словах, то человеческий капитал – это интеллект, здоровье, знание, качественный и производительный труд и само качество жизни. Человеческий капитал является главным фактором формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний как следующего важного этапа развития страны.

Надо переходить от понимания развития человеческого капитала как расходов на персонал к восприятию его как инвестиций в будущее. Так, по оценкам экспертов, увеличение человеческого капитала на 1% приводит к росту производительности труда на 3,8%.

Одной из ключевых позиций, наглядно характеризующей состояние развития человеческого капитала, является производительность труда, рост которой отражается на качестве жизни населения.

В Казахстане один работник производит продукции на 17 тыс. долларов в год, в развитых странах этот показатель превышает 90

тыс. долларов (т.е. в 5 раз больше). Медленным ростом производительности труда в Казахстане чаще всего объясняют и медленный рост заработной платы, ее отставание от той, что получают в развитых государствах. Казахстан занимает неплохое положение по уровню зарплаты в СНГ – 2-е место. Однако по сравнению с развитыми странами ниже зарплата в 8-и более раз ниже. Учитывая, что в производительность труда у нас в 5 раз меньше, следует признать, что зарплата в республике является заниженной вдвое. В развитых странах размер минимальной зарплаты составляет 40-60% от уровня средней заработной платы. В Казахстане данное соотношение не превышает 27% на протяжении всего периода экономических реформ. С 1 января 2011 года минимальная зарплата в Казахстане составляла 15 900 тенге, или 78 евро.

Как известно, в качестве синонима таких понятий как «качество жизни» или «уровень жизни» используют индекс развития человеческого потенциала или, как его еще называют, индекс человеческого развития (ИЧР). Индекс измеряет достижения страны с точки зрения состояния здоровья, получения образования и фактического дохода ее граждан.

Ниже в таблице 1 представлены страны, лидирующие среди стран СНГ по ИЧР согласно данным ПРООН 2010 года.

Очевидно, что Казахстан занимает по данному показателю третье место, что свидетельствует о высоком уровне человеческого развития в стране.

К важнейшим составляющим человеческого капитала относится состояние здравоохранения. В Казахстане состояние здравоохранения является наихудшим среди факторов конкурентоспособности человеческого капитала. В развитых странах расходы располагаются в интервале 8–15% от ВВП, что в 3,5–6,7 раза выше, чем в Казахстане. В глобальном рейтинге конкурентоспособности ВЭФ по уровню здравоохранения Казахстан находится

Таблица 1

Ожидаемая продолжительность жизни по странам СНГ в 2008-2010 гг. (лет)

Страна	2008	2009	2010
Азербайджан	73,4	73,7	73,9
Армения	72,4	72,6	72,8
Грузия	70,8	71	71,1
Беларусь	69,2	69,4	69,6
Молдова	68,5	68,7	68,9
Украина	68,3	68,5	68,6
Кыргызстан	67,9	68,2	68,4
Узбекистан	67,8	68	68,2
Таджикистан	66,8	67,1	67,3
Россия	66,6	66,9	67,2
Казахстан	65	65,2	65,4
Туркменистан	64,8	65,1	65,3

Таблица 2

Место стран СНГ по ИЧР среди всех исследуемых стран

Страна	2008	2009	2010
Беларусь	56	64	61
Россия	60	67	65
Казахстан	79	73	66
Азербайджан	88	98	67
Украина	80	76	69
Грузия	81	96	74
Армения	76	83	76
Туркменистан	87	109	87
Молдова	105	111	99
Узбекистан	95	113	102
Кыргызстан	102	116	109
Таджикистан	112	122	112

на 85 месте среди 133 стран. В стране наблюдается более короткая средняя ожидаемая продолжительность жизни от рождения (67 лет) по сравнению с развитыми странами мира. В 34 развитых странах этот показатель составляет 75–80 лет.

Анализ ежегодных всемирных докладов ПРООН подтверждает данную ситуацию. Как видно из таблицы 3, наибольшую продолжительность жизни имеют Азербайджан, Армения, Грузия и Беларусь. В то же время, Казахстан и Россия, несмотря на то, что в целом имеют высокий индекс человеческого развития, по показателю продолжительность жизни среди стран СНГ имеют наименьшие результаты.

Очевидно, что Казахстан занимает по данному показателю третье место, что свидетель-

ствует о высоком уровне человеческого развития в стране.

Исходя из данного анализа, таким передовым странам как Россия и Казахстан необходимо не только поддерживать экономический рост, но самое главное, обратить внимание на социальные вопросы: здравоохранение, экологию, условия труда, досуг, спорт и т.д. – все, что может способствовать увеличению ожидаемой продолжительности жизни. Следует отметить, что в Казахстане тенденция человеческого развития является одной из наиболее положительных среди стран СНГ.

Многие исследователи в области теории человеческого капитала говорят о том, что экономический рост определяется не столько количеством затраченных факторов, сколько их качеством и ростом этого качества. На пер-

вое место они выдвигают качество рабочей силы, которое определяется уровнем образования.

Анализ мирового опыта развития стран с переходной экономикой и слаборазвитых стран показывает, что решающим человеческим фактором, наряду с образованием, является традиционная культура основной массы населения страны. Традиции, культура, менталитет народа являются той основой, на которой базируется такой важнейший фактор роста как образование.

Существует ряд основных составляющих человеческого капитала, развитость которых определяют состояние нашей экономики, а неразвитость – появление негативных проблем, решению которых должны оказывать содействие ученые. Достижение целей устойчивого развития налагает особые требования к качеству образования и обучения. Этому вопросу большое значение придается и в послании президента РК Назарбаева Н.А. (2011), где сказано, что главным кредо для каждого казахстанца должно стать «образование в течение жизни».

В Республике Казахстан образование и обучение традиционно занимают в системе ценностей ключевую позицию. По данным ПРООН, Казахстан занимает 18 место по показателю вовлеченности в образование, США – 19 место, Великобритания – 20. По доле грамотных лиц старше 15 лет Казахстан вышел на 8 место в мире. Следует отметить, что все страны СНГ имеют очень высокий и практически неизменный уровень грамотности населения в возрасте от 15 лет. За последние десять лет во всех странах СНГ этот показатель не опускался ниже 97%, а в большинстве случаев превышает 99%.

Повышение качества образования в Казахстане зависит от уровня государственного финансирования отрасли, который остается низким (3,6% ВВП). В ближайшей перспективе необходимо увеличить государственное финансирование образования в Казахстане до 6% от ВВП.

Эффективность развития экономики во многом определяется накопленным и реализованным в стране человеческим капиталом.

В современных условиях знания и квалификация являются важными факторами экономического и социального прогресса общества. Главное богатство любого общества составляют люди.

Управление людьми становится фактором, определяющим успех или неудачу страны, корпорации, предприятия, общественной организации. Сотрудники организации превращаются в конкурентное богатство, капитал предприятия, который необходимо размещать, развивать и мотивировать для достижения необходимых целей предприятия. Таким образом, теория человеческого капитала выступает теоретическим обоснованием новых форм кадровой политики.

При этом современная капитализация «человеческого капитала» возможна только в рамках «постиндустриальных» экономических отношений, попадая в классическую индустриальную (тем более – аграрную) среду, человеческий капитал неизбежно деградирует. Для современной России, экономика которой носит явно выраженный индустриально-сырьевой характер, это создает значительные риски, когда генерируемый за счет ее образовательных и демографических ресурсов человеческий капитал вынужден капитализироваться в рамках экономики других государств, не обеспечивая при этом замкнутость «инвестиционного цикла».

В ситуации свободного рынка, когда выгоднее заниматься простой добычей и не инвестировать в усложнение производства, система рыночной саморегуляции малоэффективна. Государство, как управляющий центр, который удерживает стратегические приоритеты и контролирует план их реализации, может вмешиваться во внутреннюю структуру экономической сферы общества и способен перестроить эту систему.

Большинство современных компаний не используют потенциал своих сотрудников наилучшим образом. Главным ограничителем использования человеческого капитала является проблема отношения менеджеров к сотрудникам компании. Чтобы поддержать конкурентоспособную позицию на рынке XXI века, менеджменту придется найти методы, повышающие эффективное использование чело-

веческого капитала. Но для эффективного управления человеческим капиталом необходимо измерять и оценивать его, что является самой проблематичной и неоднозначной темой в области управления человеческим капиталом.

Возникает настоятельная необходимость переосмысления критериев и приоритетов в отношении к человеку как главному ресурсу накопления человеческого капитала нации, а следовательно, пусть и в долгосрочной перспективе – выходу страны на передовые рубежи.

Литература

1. Всемирные доклады о человеческом развитии ПРООН 2008–2010 годов [Электронный ресурс]: [web-сайт] / ПРООН. – Электр.дан. – Режим доступа: (<http://hdrstats.undp.org>).
2. Статистическая база по человеческому развитию [Электронный ресурс]: [web-сайт] / ПРООН. –Электр.дан. – Режим доступа: (<http://hdrstats.undp.org>).

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И ОБЩЕСТВА: ОПЫТ ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАН

Marco Trentini,

(PhD in Sociology) is a researcher in the
Department of Education, University of Bologna, Italy

Some Open Questions About How to Measure the Efficiency of Education

The features of education suggest careful use of economic concepts. This paper poses open questions not only with regard to the meaning of efficiency with regard to education, but also how to measure it. Moreover, the paper aims to show that efficiency must be combined with equity.

Nowadays it is rather common to apply economic concepts toward education. The main reasons for this can be twofold. First, the debate on the transition to a 'knowledge economy' stresses the importance of the investments on education. It assumes that there exists a relationship between education spending and economic growth, even if it is less direct and simple than usually maintained (Wolf 2002). Moreover, considering how much money should be spent on education and how to allocate the resources among different levels and types of education are tricky choices in a time when many states face budget restriction.

Second, in many countries in the last twenty years, the reform of the public sector has followed the New Public Management: the focus is on the citizens, who become customers, as well as on the accountability of results, the effectiveness and the control of expenditure. As applied to education, where the state has played a key role, New Public Management entails the introduction of managerial principles into schools and universities and a focus on performance, efficiency and evaluation (Tolofari 2005).

It is not surprising that one of the economic concepts applied toward education is that of efficiency, which refers to the best allocation of limited resources. However, the open question can be posed: what does efficiency mean with regard to education?

Education can be viewed not only as a good, but also as a right, as stated by the Universal Declaration of Human Rights. Moreover, education is a good that is different from others. Even if it can not be considered a pure public good,¹ education

shows some such features. It produces external or social benefits: it fosters the socialization regarding the norms, customs, values, traditions, roles and culture of a society (Brint 1998).

From these features, it follows that the indicators for measuring the efficiency of education cannot be narrowed to only economic ones; they should include social outcomes, as well. If we look at the individual level, the return on education, at least according to human capital theory (Becker 1964), is measured by income. But education has non-pecuniary returns both at the individual level (education affects the health and the development of individual identity) and, as said, at the social level where the returns are not easy to measure.

The timing is also important. Usually the return of education is measured in the short term. It is common, when measuring the effect of education, to look at labour market participation and at occupation or income a few months or years after the end schooling or graduation. However, education can affect the entire life of an individual; in the course of one's life, the advantages (or the disadvantages) can cumulate (O'Rand 2009).

As for the allocation of resources, it should be kept in mind that the institutions in the field of education are different (Johnes 1993). For instance, the universities provide education and develop knowledge through research. In the case of higher education, efficiency means to look also at how the resources are allocated between academic subjects, facilities for the students, or between teaching and research. In measuring efficiency, it is necessary to combine indicators concerning both teaching and research, and to raise further questions about which are the best indicators to use.

The allocation of the resources can also be

sumption of the good by one individual does not reduce availability of the good for consumption by others; and, b) non excludable: no one can be excluded from using the good.

¹ A public good is a good that is: a) non rivalled: the con-

one reason in favour of the key role of the public funding of the higher education. One can assume that a private university, unless it has a high amount of resources, tends to specialize in a small number of subjects/courses, maybe the more requested and more appealing for the market. As for the research, the efficiency can affect the choices between theoretical and applied research, and favour the latter which can produce more results in the short time.

Another critical point concerns the access to education, and how to combine efficiency and equity (Johnes 1993).

The expenditures for education can be carried out by the state, the households and private institutions. In the OECD countries (OECD 2010), the funding of education is different with regard to primary and secondary education on one hand, and the tertiary on the other. Public spending primarily goes toward the former (the OECD average in 2007 is 90.3%). For the latter, the funding of higher education from the state is supplemented mainly by households. Even if the OECD average of the public expenditure is 69.1%, there is a greater differentiation among different countries. The extremes are represented from one side by Belgium, Denmark, Finland, France, Germany, Iceland, Ireland, Norway and Sweden, where more than 80% of the funding is public, and from the other by Chile, Japan, Korea, United Kingdom and United States, where the public spending amounts to less than 35% (in Italy the value is 69.9% and in Russia 58.3%).

As a consequence, the access to higher education becomes more selective, especially where the funding of the state is smaller or there are private universities. A private university needs higher fees in order to be able to provide a higher level of education; that is, to attract the best teachers, to have better facilities and structures, etc.

Where the higher education system is more similar to a market model (US), there is a stratification of universities based on prestige. Attending the right university – that is, a top university – affects the individual's labour market opportunity as well as the individual's income. Stratification means selective access, and very often it is based on socio-economic status. For this reason, it is necessary to introduce financial aids to improve the equality of opportunity.

Much research has shown the failure of the

market in providing public goods (Olson 1965). To some extent, this can be applied to higher education as well, even if education is not a pure public good. The risk of a narrow supply of courses, the short-termism in the research and the inequality of access are some examples of the failure of the market in providing higher education.

References

1. Becker G.S. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press (2nd edition).
2. Brint S. (1998). *Schools and Society*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
3. Johnes G. (1993). *The Economics of Education*. Basingstoke: Macmillan.
4. OECD (2010). *Education at a Glance 2010*. Paris: OECD.
5. Olson M. (1965). *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Group*. Cambridge: Harvard University Press.
6. O'Rand A.M. (2009). 'Cumulative Processes in the Life Course', in Elder G.H. and Giele J.Z. (eds.). *The Craft of Life Course Research*, New York: Guilford Press, 121-140.
7. Tolofari S. (2005). *New public management and education*. *Policy Futures in Education* 3(1): 75-89.
8. Wolf A. (2002). *Does Education Matter? Myths about education and economic growth*. London: Penguin Books.

Andrea Cammelli, professor
University of Bologna, Italy

Alma Laurea, an integrated Model for the Assessment of Graduates Characteristics and the Matching of Demand for and Supply of labour

“On many markets, buyers and sellers do not always make contact with one another immediately. This concerns, for example, employers who are looking for employees and workers who are trying to find jobs. Since the search process requires time and resources, it creates frictions in the market. On such search markets, the demands of some buyers will not be met, while some sellers cannot sell as much as they would wish. Simultaneously, there are both job vacancies and unemployment on the labor market.”

Pissarides, Diamond, Mortensen, Economics Nobel Prize, 2010

The AL initiative has become very well known in the course of its first 17 years of activity as a specialist player in the Italian university system. There is no doubt that, certainly in the Italian context, AL has proved to be a significant institutional innovation. It is worth briefly outlining the main stages of its evolution.

In 1988 the University of Bologna celebrated its nine hundredth anniversary. To mark the occasion, a number of research initiatives were embarked upon, among them, an investigation by a small group of scholars into the characteristics and subsequent careers of foreign students attending the University. This first pioneering work of research, with its focus on foreign students, prompted the thought that more comprehensive research on graduates' academic performance and professional outcomes had never previously been undertaken and would therefore be extremely worthwhile. A small cultural revolution, with long-term consequences, then took place – with the formal decision to establish a national registry of graduates. In 1993, the Statistical Observatory of Bologna University started the AL Project with the aim of creating a meeting point for graduates, universities and businesses. Italian universities deemed it strategically important to maintain a close relationship with their graduates, providing them with the services and the information required to ease their entry into the labour market, while at the same time tracking their academic and professional careers.

The experience launched in Bologna University in 1994 was soon made available to the other Italian universities. Although it proved necessary to overcome the legitimate wish, on the part of certain universities, to implement similar systems

of their own, it was clear from the outset how far a common and shared system could open on to a wider horizon: the international and globalised arena in which Italian higher education should present itself as a whole, avoiding the self-destructive outcome of each university “blowing its own trumpet”.

With a sort of whirl effect, thousands of ideas emerged from the initial one so that in 1994 we made some of the collected information available to the companies as CV's in a floppy disk. In 1996, the same information was made available via the Web.

The nationwide expansion of the project – which gained the support of the Ministry of Education and Research – led to a considerable increase in the number of curricula included in the database and to the online availability of this information from January 1997 onwards. In October 2000 AL became an Inter-University Consortium, having in eleven years expanded from the 20 founding universities to its current 64 members. At present, it involves 78% of the total number of each annual Italian graduate cohort, and currently stores in its database a total of 1,580,000 CV's.

The information generated by AL falls into two main categories. The first is the *graduate profile survey*, carried out yearly. The main aim of this survey is to monitor graduates' performance and characteristics, to describe the human capital produced by universities in every calendar year of graduation (i.e. their internal effectiveness and efficiency), to supply every university, faculty and degree programme with reliable data on its own graduates, to monitor the implementation of the Bologna Process.

The second annual survey concerns *graduates'*

employment conditions. Graduates are interviewed on their employment conditions after 1, 3 and 5 years following graduation. The focus of the survey is to assess the capacity of labour demand and labour markets to take advantage of the human capital created by the universities and, vice versa, the capacity of the universities to meet society's requirements and needs (i.e. their external effectiveness and efficiency).

The response rates for both surveys are around 90%. Such high participation is due to the intensive use of updated information held in the database, which makes it easier to trace the graduates and to interview them.

As far as the surveys are concerned, we are in a position to provide our universities and their governance bodies with a set of indicators which are essential to assess the effectiveness and the efficiency of the titles. For the universities which first joined the Consortium, the historical data date back to more than 15 years ago. The importance of these indicators is further enhanced by the fact that the measuring system and the methodology are the same for all universities. Furthermore, each university can compare its data with universities of similar size and geographical area.

Furthermore, AL also promotes measures aiming at fostering better and more equal conditions for young people in their access to both the Italian and the international labour markets. Companies can purchase CV's via a direct selection system based on over one hundred search parameters, as well as publish job vacancies, acquire advertising space and company profiles, and use pre-screening facilities. Companies can check online at any time the availability of graduates with the required characteristics and verify their qualifications (including, for instance, the type of the degree course, degree marks, final thesis subject, study abroad, master's degree), their language and IT skills, experiences, expectations and so on.

On the international front, we have developed partnerships in the framework of a number of European projects, thus proving the suitability of our system in other European settings. Unfortunately, these positive outcomes have not yet had an adequate follow-up. Instead, a more promising partnership is the one with the Moroccan universities in the framework of the Grinsa project (TEMPUS). Several universities from that country have been involved in this project right from the beginning

and this is vital to reach the critical mass required to allow a system like that of AlmaLaurea to come into being.

The funding mechanism of the Consortium is also worth noting. Each university pays a per-graduate fee, thus contributing with an amount which is proportional to its size. In this way, approximately one third of the operating costs is funded by the members of the Consortium. By funding the expensive telephone interviews, the Ministry of University contributes by another third. Finally, the companies also help bearing the costs by paying the recruitment services which they use. It is a virtuous circle which allows the Consortium to support its operation by splitting the costs among all its users (the system is completely free only for the graduates). This virtuous circle is such that - by updating their CV's - the graduates keep the database continuously updated, thus making it possible to contact almost 90% of the graduates even 5 years after graduation.

We do realize that we now have an opportunity to join efforts between our initiative and similar ones developed elsewhere in Europe. Sharing and adopting best practices would finally lead to the creation of a European system capable of helping the universities and the research world to measure their outcomes and improve continuously.

AL's uniqueness consists in creating an integrated system capable of guaranteeing a data set which is *complete* (universities can access the Consortium on condition that they make their entire student database readily available), *periodical* (surveys are carried out at regular intervals), *appropriately timed* (universities can obtain a year-on-year 'snapshot' of their internal and external performance) and *up-datable* (the data-base is 'live' to the extent that CV's are updated by the graduates themselves, maintaining an accurate record of their career progression). All of these characteristics are made possible by the extended use of information technologies, both for managing the graduate database and for delivering its services through the Internet. All services are accessible online through the website www.almalaurea.net.

Eldar Aetdinov¹,
PhD, Department of Political Science, Kazan Federal University
 Federico Zannoni¹,
PhD, Department of Education, University of Bologna

A sample of interethnic relationships and ethno-political situation in Russia: the reality of Tatarstan Republic

1. Ethnopolitical situation in Russia: federal and regional measurements

Ethnopolitics means “kind of activity connected with participations in power-administrative relationships which are realized on behalf and/or apropos of ethnic groups”³. Also it is a sphere of social life aroused from the overlap of the two social characteristics (which are ethnic and politic), when political actors authorize to act on behalf and/or apropos of ethnic community. In this case ethnic as a social characteristic means any social differences in society conditioned by cultural, religious, linguistic and anthropological characteristics, but ethnic relations are any political interaction on behalf and/or apropos of community of such type of groups. At the same time the connotation of the political phenomenon as a social phenomenon involves in it a wide range of social groups and institutions of political power.

The ethnopolitical situation will be considered the prevailing condition of sphere of interaction between ethnic groups in politics, the position in the sphere of relations where and when activities of social subjects concerning the interests of great number of people are dependent on the ethnic characteristics of a social community.

The task of this article is to analyze the correspondences between the Russian state ethnic policy and the ethnic situation in Russia. With this purpose we are retracing some details of evolution of Ethnopolitics of Russia's State; we are scrutinizing the essence of modern discussions and reaction to them in ethnically differentiated regions of Russia and we are focusing on the Republic of Tatarstan which has become, admitted-

ly, a pioneer in the construction of a genuine Federation in Russia.

Tatarstan is one of the 83 Russian Federation's members, it is located in the middle of the European part of Russia and it is actively included in all Russian's domestic policy's process. The ethno-political processes in this republic are not exception. They have their own logic, patterns and features; but also they are affected by nationwide Russian process including Ethnopolitics process.

Tatarstan presents a specific ethno-cultural situation. Population is basically divided into two major indigenous ethnic groups: Tatars represent a slight majority in Tatarstan (52,9%) and Russians are slightly less than half of the Republic's population (39,5%)⁴, but they are the ethnic majority in whole Russia(80,9%)⁵. At the same time Tatars, that are the majority in the Republic, are minority (near 4%) from all Russian's population. By the way, Tatars live relatively dispersed; more than 60% of Tatars live in Russia abroad Tatarstan.

Due to their ethnic and cultural uniqueness, the ethno-political processes in this Republic have their own specificity despite the serious influence of all-Russian political processes.

Since the beginning of 1990, when they largely determined the vector of political events in the country, the dynamics of ethno-political processes in Russia have seriously changed. However the primordialist understanding of the nation's nature, which is traditional for Russia, was saved in day-to-day communication and in

¹ Eldar Aetdinov is the author of paragraph 1 and of the conclusions

² Federico Zannoni is the author of paragraph 2.

³ Kours lekcij po politologii: Uchebnoe posobie / Pod redakcij M.Kh.Farukshina. – Kazan: Izdatel'stvo Kazanskogo universiteta, 1994. – P.197.

⁴ Natsionalnyi sostav naseleniia Respubliki Tatarstan [an electronic resource]. – Regime on access: <http://www.an-tat.ru/natsionalnyi-sostav-naseleniia-rt/>, free. Verified 16.02.2012.

⁵ Vot kakie my – rossiyane: Ob itogah vserossiiskoi perepisi naseleniya 2010 goda [an electronic resource]. – Regime on access: <http://www.rg.ru/2011/12/16/stat.html>, free. Verified 17.02.2012.

political and official documents, where “nationality” means “ethnic”, “ethnicity”. For example in English “Russian” means 1) “Russian” as ethnicity and 2) “Russian” as citizenship, but there are clear traditional differences of pronunciation and sense in Russia.

Since the middle-1990, the main document which defined the relations into the sphere of Ethnopolitics in Russia was the “Conception of the State National Policy of the Russian Federation” which was approved by Government of Russia in May 1996 and endorsed by the Decree of the President of Russia № 909 of June 15, 1996. Many specialists often estimate this document as a great achievement.¹

Particularly the Conception declared the main principles of the State Ethnic Policy:

- equality of human’s and citizen’s rights and freedoms regardless of his race, ethnicity, language, attitude to religion, belonging to social groups;
- prohibition of any form of restrictions on the rights of citizens on social, racial, ethnic, linguistic or religious affiliation;
- preserving the historical integrity of the Russian Federation;
- equality of all subjects of the Russian Federation in relations with federal bodies of state authority;
- guarantee of the rights of the small groups of indigenous people, in accordance with the Constitution of the Russian Federation and with the generally recognized principles and norms of international law and international treaties of the Russian Federation;
- promoting every citizen's right to determine and indicate his ethnic affiliation without coercion;
- promoting the development of ethnic cultures and languages of peoples of the Russian Federation;
- timely and peaceful resolution of contradictions and conflicts;

¹ *Koksharov N.V.* *Sovremennaya natsionalnaya politika Rossii* [an electronic resource]. – Regime on access: <http://credonew.ru/content/view/336/55/>, free. Verified 17.02.2012.

- prohibition of activities aimed to undermine security of the state, inciting social, racial, ethnic and religious strife, hatred or enmity².

Despite its declarative nature, the concept was based on the assumption of the polyethnic Russian society as a reality to be reckoned and supported. The concept was intended to create opportunities for ethnic groups to preserve their own ethnic identity (along with the All-Russian), religion, language, education, ethnic culture and rights in some relevant issues for ethnic groups.

However, the concept has been criticized from all sides. A little later, the scientists noted «the doctrinal vulnerability of Conception», due to the weakness in the theoretical development of the correlations between the main identities - ethnic, civil, and each of them with the religious»³.

The defenders of the ethnic rights noted that the provisions of the Conception were declarative and uncorroborated into practice, while the opponents led by Valery Tishkov, Director of the Institute of Ethnology and Anthropology Russian Academy of Sciences, pointed the principal dangers inside the entitlement of ethnic groups, considering them as merely «statistical aggregate». Thus, among the participants of the constituent congress of the Assembly of people of Russia in July 1998, only 5% said that «The conception of the state national policy gives every reason for the consistent policy decision on the interethnic relation's problems, ... 56% think that what the document declared, is not implemented in the practical activities led by authority structures at various levels in the Center and in the periphery»⁴.

Nevertheless, thanks to the influence of the Conception, several laws were adopted, including the federal law «On national-cultural autonomy» (№ 74 - FL of 17.06.1996 was). Law № 82 – FL of 30. 04.1999, «On the guarantees for the rights of small indigenous people of the Russian Federa-

² *Kontseptsiya gosudarstvennoi natsionalnoi politiki Rossiyskoi Federatsii. Utverzhdena Ukazom Prezidenta Rossiyskoi Federatsii № 909 ot 15 iyunya 1996 goda* [an electronic resource]. – Regime on access: <http://www.russia.edu.ru/information/legal/law/up/909/2051/>, free. Verified 16.03.2012.

³ *Guboglo M.N.* *Novaya etnicheskaya politika Rossii v XXI* [an electronic resource]. – Regime on access: <http://www.kazanfed.ru/actions/konfer6/doklad4/>, free. Verified 29.03.2012.

⁴ *Ivanov V.N.* *Rossiya federativnaya (krizis I puti ego preodoleniya)*. – M.: ISPI RAN, 1999. – P. 7.

tion» (along with «The united list of small indigenous people of the Russian Federation») put in the Russian legal field the concept of indigenous people and designated their status.

On the whole, the Conception declared respect for the ethnicity. Of course, this approach looks promising, and we hope that the development of the formation of a supra-ethnic education model in the "Russian nation" will be aimed to the achievement of inter-ethnic harmony.

However, the status, role and place of ethno-political processes in Russia and in the world has changed. And the attitudes towards them by the authorities are changed. Despite the new Russian government, formed after the victory of Vladimir Putin in the presidential election in March 2000, declared the continuity of the old politics, in facts it changed its approach to this sphere.

In February 2001, parliamentary Hearings were first held on the draft federal law «On State National Policy of the Russian Federation». This law was discussed many times in different circles, but has not been adopted.

In political practice, it has prevailed the approach that, in our opinion, cannot be called strictly scientific, even if the exponents of this view have often used primordial terminology and sometimes discussed with the chauvinist positions to demonstrate commitment to the ideas of instrumentalism and constructivism. V. Tishkov, for example, in 2000, pointed out that «special measures are needed for humanitarian intelligentsia of republics and for the non-Russian intelligentsia at the Centre, which are the major «unmasked imperial policy» of their own government on the territory of their own country. One of these emergency measures is the re-orientation of training of non-Russian young people towards professions that should be more useful for the society and its modernization (less philologists, historians, archaeologists, anthropologists and philosophers and more managers, social workers, psychologists, lawyers, administrators and others¹)».

The English political scientist R. Sakva allocated four principles as the basis of the concept of the state construction of V. Putin; one of them is

¹ Tishkov V.A. Mezhetnicheskie protivorechiya i konflikty: perspektivy novogo tysyacheletiya // Tishkov V.A. Etnologiya i politika. Nauchnaya publitsistika. – M.: Nauka, 2001. – P. 144.

important for our study: the pragmatism of supra-ethnic patriotism according to which the regionalism and aspiration to isolation should be prosecuted².

At the same time, in terms of rhetoric of «Renaissance of Russia», in the absence of a conceptually thought over ethnic policy (which is sort of manifestation of a certain political position), throughout 2000 to November 2010 the ethno-political issues were forced out to the periphery of practical policy of the Russian central authorities. The authorities emanated from pseudo-scientific representation that the roots of problems of interethnic interactions are in economic problems³, and the solution of the last, respectively, will lead to settlement of ethno political problems. Possibly, the statement of this tendency was based on the assumption of the circumstance that «the discourse of distinction acts as a distinction source»⁴ which, considering aspiration of the authorities to consolidate society, was considered as stimulating multiculturalism and, respectively, disintegration. Actually this practice and impulsiveness led to ignoring of ethnic features and cultural distinctions, deterring ethno cultural and ethno political development of communities and societies as a whole.

The federal law №309 caused big resonance in society; according to it, all the entrance examinations at the university should be accepted only in Russian language, what makes uncompetitive graduates from the schools who had learned in non-Russian languages. Still earlier, in November 2002, the Russian parliament added Art. 3 of the RF Law "On languages of the peoples of the Russian Federation", the following paragraph: «In the Russian Federation, the alphabets of the state language of the Russian Federation and the official languages of the republics are constructed on the basis of the Cyrillic graphics»⁵ in reply of the Re-

² See: Sakva R. Putin: vybor Rossii / Per. s angl. – M., 2005. – P. 310-311.

³ See, for example: Interview s rukovoditelem deputatskoi gruppy "Narodovlastie" Gosudarstvennoi Dumi RF N.I. Ryzhkovym // Ethnopolitologiya: Uchebnoe posobie-khrestomatiya / Sost. i avtor vstup. stat'i V.A. Turaev. – M.: Ladomir, 2001. – P. 394-395.

⁴ Malakhov V.S. Kulturnyi pluralism versus multiculturalism [an electronic resource]. – Regime on access: <http://www.intellectuals.ru/malakhov/izbran/5multcult.htm>, free. Verified 03.03.2012.

⁵ Federal Law of Russian Federation of 11.12.2002, № 165-

public of Tatarstan Parliament's decision about the gradual transfer of the Tatar language to Latin graphics.

Another unsuccessful attempt to find consent in a question of the state approach to ethno political affairs was undertaken in 2007 when the updated draft of the Conception of the state national (ethnic) policy of the Russian Federation was offered. However experts, including the deputy plenipotentiary envoy of the Russian Federation President in the Volga federal district V. Zorin, have criticized the project. The main direction of criticism concerned also a difference of practiced approaches and impossibility of application of purely constructive paradigm in the conditions of Russia: « If we have to speak about a scientific and methodological paradigm of the Conception, it should be noted that it is written within a constructivist paradigm. The constructivist paradigm in its pure look means completeness of processes of modernization in all social groups, including ethnic. Speaking about Russia, we can't observe it. Specifics of the Russian Federation is just that in its territory are presented the Russian nation (that now it is accepted to call Russian ethnic group) and a conglomerate of the various ethnic groups being at different steps of modernization that very complicates the definition of the object of national policy from the point of view of this concept. Thus, to some ethnos (the peoples of Far North) this Conception can't be applied purely methodologically. At this stage, in many members of the Russian Federation the realization of the state national policy (in the Volga federal district – in the republics) is based on the primordial paradigm, therefore the combination or coordination of this concept with an already continuing programs of ethno cultural development in regions are excluded by definition, because the implemented approaches to definition of a phenomenon of ethnicity start from opposite views»¹.

There are a lot of examples of the domination

of the primordial approach when declaring commitment to ideas of constructivism and an instrumentalism; it is observed in the statements of federal officials of high level and scientists, including the director of the authoritative Institute of ethnology and anthropology of the Russian Academy of Sciences.

The result is this interpretation of the national (supra-ethnic) integration in modern Russia, when it actually turns into the integration of Russian ethnic groups and the assimilation of non-Russian ethnic-profit groups (including indigenous ethnic groups) on the basis of Russian language and Russian ethnic culture, with possibilities of obtaining the education for all in Russian language only.

This approach was confirmed by Vladimir Putin as well, on March 4th, 2012, when he had been elected for the third time as a president of the Russian Federation. After a decade of «oblivion», ethno-political contradictions in Russia have expressed themselves very clearly in open conflicts on ethnic grounds in Moscow and in other Russian cities in December 2010. The government recognized the urgency of the problem and also the lack of thoughtful options for resolving the situation. In one of his last program articles Putin says: «We need a strategy of ethnic policy, based on civic patriotism. Any person living in our country, should not forget about his faith and ethnicity. But he must, above all, to be a citizen of Russia and be proud of it»².

In a situation of lack of well thought concept of the state ethnic policy the statements by Vladimir Putin are full of contradictions. He tries to equate the Russian ethnic identity with the Russian civil identity, noting: «Self-determination of the Russian people: a multi-ethnic civilization, fastened by the Russian cultural core. This civilization identity is based on the preservation of Russian cultural dominance, which is based not only on [ethnic] Russians, but also on all the vehicles of such identity, regardless of nationality [ethnicity]». And also: «The core, the pivot on which this unique civilization revolves is Russian people and Russian culture. Russian people are a State-constituent - in fact of the existence of Russia. The Great Russian mission is to unite, to bind

FZ «O vnesenii dopolneniya v stat'yu 3 Zakona Rossiyskoi Federatsii «O yazikah narodov Rossiyskoi Federatsii» [an electronic resource]. – Regime on access: <http://www.referent.ru/1/13394>, free. Verified 12.05.2012.

¹ Zorin V. Ozenka proekta Konzeptsii gosudarstvennoi natsionalnoi politiki Rossiyskoi Federatsii [an electronic resource]. – Regime on access: <http://forum.tatar.info/index.php?showtopic=4681>, free. Verified 17.02.2012.

² Putin V. Rossiya: natsionalnyi vopros // Nezavisimaya gazeta. – 2012. – 23 yanvarya.

civilization»¹.

This attempt to interpret the Russian identity as based not on ethnicity but on a national (civil) basis is not perceived by neither Russian «patriotic» movements, nor by many defenders of the interests of the other people of Russia.

Thus, D. Rogozin, leader of the «national-patriotic» organization “Rodina - The Congress of Russian Communities” supported care and concern about the problems of ethnic Russian, but wanted «to supplement and develop Putin’s article», stating in this regard: «Today the Russian people live in the largest divided nation in Europe. In many countries where our fellow countrymen live, they are still subjected to discrimination based on ethnic and linguistic grounds. We must stop the ethnic degradation and encourage the Russians to the national reunion. And to cope with this task only Russian patriots being an integral part of the authorities can feel and be aware of this problem and passionately desire to solve it. Today, the great Russian language, Russian history and Russian culture need protection from attacks by aggressive Russophobes both abroad and in Russia itself»².

At the same time, the supporters of the ethnic interests are worried that the integration is proposed and realized by Russia's political elite on the basis of the Russian ethnic culture. It has been noted that this approach once again (as in Soviet times) constructs a hierarchy of ethnic groups, contradicting the Constitution of 1993 regulations and the current legislation on equal rights of citizens regardless of ethnicity, religion, language. For example, Rashit Akhmetov, founder and chief editor of the newspaper «The Volga Area Star» in Kazan, capital of the Republic of Tatarstan, in response to quoted Putin’s article writes: «This is the imperial program. Putin defends ... in fact, the concept of soft assimilation» and refers to these calls as «a direct violation of the Constitution of the Russian Federation», when to representatives of non-Russian people that make up the numerical and political minority in Russia, «once again is gently offered in exchange

for the career to refuse their own religion and even culture, because cultural domination entails the suppression of the weaker culture»³.

It should be noted that the party that was used to implement the ethno-nationalist rhetoric (Liberal Democratic Party of Russia, the electoral bloc «Rodina»⁴) has always enjoyed some support among voters, but it never had the majority in the Russian parliament. However, on the eve of parliamentary elections in December 2011, ethno-nationalist statements of some government officials and prominent politicians, claiming positions in the Russian political establishment began to appear more frequently⁵.

The simultaneous presence in the social, political and scientific discourses in Russia of primordial, on the one hand, and instrumentalist, and constructivist approaches, on the other hand, confirms the opinion of A. Akhiezer that the contemporary Russian society, «has expanded beyond traditional, but so far hasn’t been able to transcend the boundaries of liberal civilization»⁶. On the other hand, perhaps this reflects the specific of Russia or «the consistent pattern of our time», given that the issues of intercultural interaction have become topical in recent times in many countries that have been considered in this regard «prosperous».

Other authors emphasize the diversity of Russia's population, «representing the entire range of the presently known types and levels of economic development - from a purely agrarian to near post-industrial»⁷. The regions of the Russian Federation have very different levels of economic development and, given the availability of

¹ Ibidem.

² Rogozin D. Russkii otvet Vladimiru Putinu [an electronic resource]. – Regime on access: <http://www.izvestia.ru/news/513702>, free. Verified 23.03.2012.

³ Akhmetov R. Natsiya // Zvezda Povolg’ya. – Kazan. – 2012. - №3 (588). – 26 yanvarya – 1 fevralya.

⁴ See, for example: Mikhailovskaya E. Frakziya “Rodina” v kontekte natsionalisticheskogo diskursa v Gosudarstvennoi Dume // Russkii natsionalizm: Socialnyi i kulturnyi kontekst / Sost. M. Laruel. – M.: Novoe literaturnoe obozrenie, 2008. – P. 33-72.

⁵ Pavlova S. S priblizheniem parlamentskikh vyborov kolichestvo natsionalisticheskikh vyskazyvaniy na rossiiskoi politicheskoi arene vozroslo [an electronic resource]. – Regime on access:

<http://www.svobodanews.ru/content/article/24327392.html>, free. Verified 29.03.2012.

⁶ Akhiezer A. Rossiiskii liberalism pered lizom krizisa // Obshchestvennye nauki i sovremennost’. – 1993. – №1. – P. 12.

⁷ Isaev B.A., Baranov N.A. Politicheskie otnosheniya i politicheskii prozess v sovremennoi Rossii. Uchebnoe posobie. – SPb.: Piter, 2008. – P. 383.

the traditional settlement of many ethnic groups, sometimes the social divisions coincide with ethnic ones. Obviously, this situation requires to take into consideration the diversity of the characteristics of the different groups.

Despite the inclusion of Tatarstan in the national process, the situation in republic is markedly different from the rest of Russia, not only in the specific ethnic and cultural composition of the population, but also in the state of affairs in the sphere of ethnic policy. This is often referred to the merits of Tatarstan's leadership, which has been likely to make full use of the few opportunities that the Russian legislation provided in this sphere. In particular, in the republic in May 1992 the First Congress of the Republic of Tatarstan Peoples was convened and the Association of National Cultural Societies of the Republic of Tatarstan was established, in 2004 renamed as the Association of national-cultural unions, and in 2007 converted to the Assembly of the people's representatives living in the territory of the Republic of Tatarstan (Assembly of the People of the Republic of Tatarstan)¹.

Despite this, in the course of our empirical research in the Republic (which will be discussed below) in November 2011 respondents repeatedly stated that they have managed to maintain inter-ethnic peace in many ways not because of but in spite of the efforts of some politicians.

The concerns of the inhabitants of multi-ethnic regions of Russia about the state of inter-ethnic relations in their republics had testified the results of representative surveys in the recent years. In the spring of 2002 concerned people in the republics of Bashkortostan and Tatarstan were almost two-thirds of the adult population, and in the republics of Mari El and Udmurtia - almost half².

After 10 years, as the results of surveys, the tension in this sphere has only grown; we believe that this is a peculiar result of a current policy of «ethnic nihilism», but this is an insufficient and one-sided consideration of the ethnic factor in

practical politics. According to the All-Russian representative survey conducted by the Yuri Levada Analytical Center 24 on January 31, 2011, 58% of Russian citizens in one or another form supported the slogan «Russia - for the [ethnic] Russian» and only 24% are openly against it, considering it a manifestation of fascism; a wide number of Russian citizens (68%) responded that they considered duty of government to limit the arrival of immigrants, 54% of the respondents admitted the possibility of mass bloody inter-ethnic clashes and conflicts in Russia at present³.

The internal division of the Russian society into ethnic groups, confirming the inability of Russia to the pure constructivist approach, has been proved by the results of our study in Naberezhnye Chelny - large provincial Russian town with 500.000 inhabitants.

2. Ethnic relationships beyond young people in the city of Naberezhnye Chelny: our research

Everywhere in the world it is complex to study the interethnic and interreligious relationships between different groups. It is difficult to define clearly the differences between believing, attitudes and behaviours, to distinguish the interaction between the personal and the collective spheres, to evaluate the intensity of an attitude or a behaviour and its consequences.

Many times the ethnic or religious conflicts are hidden: people don't admit them, or at least they are not aware to act them. The difference generates conflicts, and the structure of the society can manage them in different ways. In Tatarstan, in the city of Naberezhnye Chelny, ethnic and religious conflicts don't seem an emergency. Walking in the streets, you can see people from different ethnic groups living together peacefully, and rarely you can read on the newspapers about dramatic happening or clashes. Starting from the consideration that a situation of stability and peace doesn't mean that the conflict is absent, our aim had been to have a deeper understanding of the interethnic and interreligious relationships between young people in the city of Naberezhnye Chelny.

¹ Assambleya narodov Tatarstana [an electronic resource]. – Regime on access: <http://www.an-tat.ru/?id=3>, free. Verified 27.03.2012.

² See.: *Guboglo M.N.* Novaya etnicheskaya politika Rossii v XXI [an electronic resource]. – Regime on access: <http://www.kazanfed.ru/actions/konfer6/doklad4/>, free. Verified 29.03.2012.

³ Natsionalizm v sovremennoi Rossii [an electronic resource]. – Regime on access: <http://www.levada.ru/press/2011020407.html>, free. Verified 02.03.2012.

How big is the influence of nationality and religion in the life of young people? How much do religion and nationality influence the building of their identity, the friendships, the sentimental life? How much do the young people perceive that ethnicity and religious affiliation can play a role in the school and working careers? What do they think about the interethnic and interreligious relationships in the city? Do they recognise some discriminations? Do they feel discriminated?

The research sample

We have tried to find some answers to these questions asking directly to young people, submitting a questionnaire to a sample of 266 university students in Neberezhnye Chelny, aged from 19 to 21 years old. The composition of the sample tries to reflect, even if not exactly, the demographic situation of the city, and so we have the two big groups of the Tatars (69 males and 67 females: 25,9% and 25,2%) and of the Russians (40 males and 54 females: 15% and 20,3%), and smaller groups of people with a different nationality (10 males and 6 females: 3,8% and 2,3%) and of people with parents from two different nationalities (9 males and 11 females: 3,4% and 4,1%).

We have discussed the main finding of the questionnaire in focus groups with some of the students, with the aim to put qualitative elements on the quantitative data, to obtain a deeper understanding of the complexity of the reality.

The results

In the following lines we are presenting the main findings from the questionnaires and the most meaningful remarks expressed during the focus groups, collected in some big sub-themes:

- 1) Religion and atheism
- 2) National and religious identity
- 3) Influences of ethnicity and religious affiliation on the choice of friendships and partners
- 4) Influences at school and at university
- 5) Influences on the working career
- 6) Perception of inter-ethnic and inter-religious relationships in the city
- 7) Perception of inter-ethnic and inter-religious discriminations in the city
- 8) Personal experiences of inter-ethnic and inter-religious discriminations.

1. Religion and atheism

The most impressive data is the high number of Russian males (17,5%) that consider themselves atheist, almost the double than the females' percentage (9,4%). The number of atheists is smaller in the Tatar group, but in any case meaningful: 10,7%% males, 7,6% females; it's also interesting to note that a few of Tatars males (4,5%) and females (3%) are Christian Orthodox.

Also a wide number of people from mixed marriage is atheist (44,4% males, 18,1% females).

During the focus groups, people admitted that most of the young people consider themselves Christian or Muslim, but they don't practice and don't respect the religious rules. In the opinion of some Russian girls, religious education is stronger in Tatar families:

Russian female: «The religious attitude comes from childhood. In Tatar families religious education is stronger, in Russian families is more free and bland».

2. National and religious identity

For 54,7% of the sample national identity is very important (for 34,7% absolutely important); only for 13,6% it is not important. National identity is very important for most of the Tatars (52,9% males, 70,1% females) and of the Russians (50% males, 46,3 % females), and for people from other minority groups (50% males, 66,7% females); it's more important for females than for males. It is less important for people from mixed marriages (only 11,1% of males and 36,3% of females consider it very important). During the focus groups, Tatar people confirmed the importance of their national identity and recognised some elements that strengthen such identity in the policies of the local governments, in the Tatars schools, in the Tatar holidays, in Tatar language.

For 47,5% of the sample religious identity is very important (for 25,1% absolutely important), but for 20,5% is not important. Religion is very important mostly for Tatars (41,5% males, 66,7% females) and for Russians males (47,5%, compared to the 39% of the females), but for 20% of Russian males and 24,1% of Russian females it's not important. Religion is not so important for 77,8% of males and 27,3% of females from mixed marriages. During the focus groups, people confirmed that religious identity is not so strong as ethnic identity and found some reasons in the

secularisation and in the hostility against religions during the Soviet age.

3. *Friendships and partners*

Russians have stronger friendships with Russians (72,5% of males and 65,7% of females have Russian best friends), and Tatars with Tatars (68,8% of males and 65,8% of females have Tatar best friends). Most of the Tatars have Tatar boyfriend/girlfriend (72,5% males, 74,1% females); most of the Russians have Russian boyfriend/girlfriend (83,3% males, 76,1% females). People from mixed marriages have mostly Russian boyfriend/girlfriend (83,3% males, 70% females).

Boys and girls liked to speak about friendships and love:

Tatar female: «I have studied in a Tatar school, so it's normal that my friends are Tatar. We can speak Tatar or Russian».

Russian female: «I haven't got Tatar friends because it's easier for me to communicate with Russian people. I don't know why, but this is true».

Tatar female: «It's easier for me to have Tatar friends because we receive the same education from our parents».

Tatar female: «I'm Tatar, my boyfriend is Russian, but I would like to have a Tatar boyfriend in the future, because my parents are Tatar, they will have a better relationship with him».

Russian female: «If you are Russian, your partner must be Russian; if you are Tatar, your partner must be Tatar. We have to keep the family traditions».

Russian female: «Religion is more important than nationality. Muslim parents want they sons in love with Muslims. I know some Russian families where the parents don't want for the children Muslim partners».

Tatar female: «At school I had stereotypes, I thought that Tatar boys were more polite and Russian boys more funny. When I was at school I wanted a Tatar husband, but now I prefer Russian boys. Tatar boys have particular behaviors, they are too jealous».

4. *Influences at school and at university*

National identity hasn't influenced the career at school and university for most of the people (80,3%), but, in their opinion, it has been a positive factor for 18,2%, more for Tatars (26,1% males, 25,4% females) than for Russians (12,8%

males, 9,3% females); in the focus groups, some Tatars talked about the importance of attending Sunday schools to develop their moral attitude.

For 81,1% of the sample the religious affiliation hasn't influenced the career at school and university, while for 18,9% it has played a positive role, above all for Russian males (27,5% compared with 7,4% of Russian females) and Tatar males (24,6%) and females (22,7%).

5. *Influences on the working career*

Nationality will not influence the working career for most of the people (79,4%), but it is going to be a positive factor for 18% of the sample, mostly for Tatar males (24,6%; 16,4% females) and males from minority groups (30%): so, mostly for males.

For 82,2% religion won't influence the working career, while for 17,8% it will play a positive role (above all for Russian males: 30%; Russian females 9,6%; Tatar males 21,2% and Tatar females 16,9%): so, again mostly for males. It will have a positive influence also for people from minority groups (30% males, 20% females).

During the focus groups, people discussed vivaciously on the themes of the employment:

Russian female: «If you are Russian and you study political sciences, it will be harder for you to find a job because most of the employers in the administrative offices are Tatar. Tatars can easily find a job».

Tatar female: «Tatars are stronger only in Tatarstan. In Russia they meet many difficulties to find a job in the political departments, because in Russia Russian people have dominant positions. Russia will never have a Tatar President. There is only a Tatar minister in the Russian government».

Moldavian/Tatar male: «If a Tatar is the chief of some office, he usually calls relatives or other Tatar people to work in his office. Tatar people do in this way more often than Russian people».

6. *Perception of inter-ethnic and inter-religious relationships in the city*

About half of the people (55,5%) considers excellent (11,3%) or positive (44,2%) the inter-ethnic relationships in the city, but 43,4% says that there are some problems.

Mostly the females (40,9% Tatars, 63% Russians, 50% from minority groups, compared with males: 37,7% Tatars, 32,5% Russians and 30% from minority groups) declare that there are some problems. 55,6% of males and 36,4% of females

from mixed marriages declare some problems. 5% of Russian boys declare many problems.

For 72,2% of the sample the inter-religious relationships in the city are positive (60,1%) or excellent (12,1%), but for 27,4% there are some problems. Females recognise problems more than males, and Tatar males recognise problems more than Russian males (27,5% Tatar males, 33,8% Tatar females; 7,5% Russian males, 35,9% Russian females).

During the discussions in the focus groups, ethnic and religious elements were often together:

Moldavian/Tatar male: «In Kazan many Russian people are getting more nationalistic, maybe because in Tatarstan most of the people are Russian, but the leaderships positions belong to Tatar men and women».

Russian female: «My brother is married with a Tatar woman, and they have a son. The nationality of the son must be the one of the father, but their son is registered as a Tatar, it had been a mistake. My brother is very angry because his son speaks Russian, he's Russian».

Tatar female: «There aren't religious problems in the city, we respect each other»

Moldavian/Tatar male: «On Internet there are many forums about this subject. Many people disagree with the building on new mosques, they say that there are more mosques than churches».

Russian female: «Last summer a church had been burnt and we thought at the Tatar nationalists, but nobody knows the truth».

Russian female: «Tatars are sometimes discriminated because there are terroristic organizations and we think that some Muslims have the leadership».

7. Perception of inter-ethnic and inter-religious discriminations in the city

For 68,9% of the sample no ethnic groups are discriminated, but for 18,4% some minority ethnic groups (different than Tatars and Russians) are discriminated. Some Russians (7,3% males, 7,4% females) think than Russians are discriminated, and a smaller percentage of Russians (4,9% males, 5,6% females) thinks that Tatars are discriminated. Some Tatars (8,7% males, 13,4% females) think that their group is discriminated, and some (1,4% males, 7,5% females) think that Russians are discriminated. Males are more convinced that there aren't ethnic discriminations

(71% Tatar males, 73,2% Russian males, 80% other groups males, 66,7% males from mixed marriages; 68,7% Tatar females, 64,8% Russian females; 66,7% other groups females and 54,5% females from mixed marriages). During the focus groups, almost everybody said that people from Caucasus are the most discriminated in Tatarstan and in the whole Russia:

Russian female: «They are everywhere in Russia».

Tatar female: «Somebody thinks that they smell bad, because they do hard and dirty jobs».

Russian female: «Girls in Russia are more independent, while Caucasian girls are slaves of their husbands, they are very different and difficult to understand».

Moldavian/Tatar male: «People from Caucasus usually don't do anything wrong, but we don't like them also because they are more religious than us. They are more Muslim than Tatar people. Tatar people are not discriminated in Tatarstan, but they are discriminated in Russia. If you look like a Caucasian man or woman, you can be discriminated».

For 77,1% of the sample there aren't religious groups that are discriminated, but for 12% some religious groups, different from Christian Orthodox and Muslims, are discriminated. Similar percentage of Tatars and Russians (and a bigger one between people from mixed marriages) think so. Christian Orthodox and Muslims are discriminated for 4,5% and 6,4% of the people. Only 2,6% of Russian males and 1,9% of the females think that Orthodox are discriminated; also 5,7% of Tatar males think so, and 3% of the females. 10,6% of Tatar females, and 8,6% of males, think that Muslims are discriminated. 9,1% of the males and 8,3% of the females from mixed marriages think that both (Muslims and Orthodox) are discriminated.

8. Personal experiences of inter-ethnic and inter-religious discriminations.

11,7% of the people admits to have suffered discrimination because of their nationality (6,8% of them rarely, 4,9% sometimes). Tatars have been discriminated more than Russians (Tatar males: sometimes 7,2%, rarely 5,8%; Tatar females: sometimes 4,5%, rarely 10,6%; Russian males: sometimes 0%, rarely 2,5%; Russian females: sometimes 3,7%, rarely 3,7%). More peo-

ple from minority ethnic groups declare to have been discriminated (20% males and 16,7% females), and also people from mixed marriages (11,1% males, 27,3% females). Most of the discriminations (62,2%) happen in different places than school (18,9%) and streets (18,9%). Most of the discriminations are characterised by verbal violence (78,1%; 0% physical violence, 21,9% other kinds of violence) and are carried by young people (51,4%; 42,9% adults, 5,7% old people).

95% of the people has never been discriminated because of religion; 4,6% rarely, 0,4% sometimes.

7,5% of Russian males, 6,1% of Tatar females and 4,4% of Tatar males have been rarely discriminated (0% Russian female). 1,5% of Tatar females are sometimes discriminated. 22,2% of males from mixed marriages have been discriminated (0% females). Religious discriminations happen in the street (26,7%) and in other places (60%), rarely at school (13,3%). They manifest with verbal violence (86,7%) or in other ways (13,3%), never with physical violence. They are carried by young people (64,7%) or by adults (23,5%), rarely by old people (11,8%).

Interpretation of the results and discussion

Our research evidences two big results. The first one is that national and religious identity is very strong in many young people and influence their social, familiar and sentimental life. The second one is that students perceive some ethnic and religious conflicts in their city and in their region.

Ethnicity and religious attitudes are often mixed in the speeches and in the believes: the two bigger groups (Tatars and Russians) represent the two bigger faiths (Islam and Orthodox Christianity), even if their behaviors reflect a strong secularization. National identity is very important for a wide number of Russians and Tatars, for girls more than for boys. On the Russian side, we can interpret the data as the will to manifest the difference from the majority group in Tatarstan and the belonging to the bigger country of Russia. On the other side, Tatar people look pride to be the leading group in their own ethnic republic, but in the same time they feel themselves as citizens of the whole Russia. Some elements seem to strengthen the Tatar national identity: the existence of a Tatar parliament, with a Tatar president and most of the politicians that are Tatar; the poli-

cies of the local municipalities, that validate and enhance Tatar culture and Tatar belongings; the Tatar calendar of holidays and folk manifestations; the existence of the Tatar language, that can be learnt at school and mostly inside families, and that is strictly connected with Tatar culture and tradition.

It's interesting to note that national and religious identities are not so important for many of the boys and of the girls that have parents from two different ethnic groups and have been grown up in an atmosphere of mediation and contamination between the different national and cultural models.

National and religious identities exert big influences on the social relations: Tatar boys and girls have mostly Tatar friends and boyfriends/girlfriends, while Russian boys and girls have mostly Russian friends and boyfriends/girlfriends. This fact allow us to put some questions on the role of schools and family education. Some of the Tatar parents decide to send their children to Tatar schools, where they meet mostly Tatar classmates and study Tatar culture in a deeper way. The contact with children and teenagers from other ethnic group is very rare during the school time and, when family friends are also Tatar, in the whole day. The absence of contact make harder the building of friendships between children from different nationalities, and some stereotypes can grow.

Many Russian boys and girls considers Tatar families more closed and reserved, with a different family education. Despite the secularization process, they consider some Muslim tradition as an obstacle for the relationships, above all for the choice of a Tatar partner. Our impression is that Russian people don't know very much about the cultural and religious education in Tatar family and, on the other side, Tatar people don't understand deeply the Russian and Christian education (if it can be possible, nowadays, to talk about Christian education). Russians and Tatars live together in peace, some of them are friends, maybe best friends, and spend a lot of time together, but there is not enough understanding of the neighbors' expressions and culture. Our impression is that in Tatarstan every different ethnic group has the possibility to express its own culture and tradition, but there aren't enough moments of dialogue and discussions about the respective posi-

tions. The conflicts exists, they are not so violent, but people prefer not to talk about them.

Almost half of the boys and girls admit that there are some interethnic and interreligious problems in the city of Chelny, and most of the conflicts remain at the level of the attitude and personal beliefs. Some of them involve the working sphere: some Tatars admit, and some Russians accuse, that to be Tatar and to speak Tatar language can help to find a better job in Tatarstan, but the situation is the opposite in the rest of Russia. Even if some Russians and some Tatars perceive their own group as discriminated, and Tatars more than Russians tell to have been personally suffered discrimination, above all verbal violence, almost everybody considers Caucasian immigrants as the most discriminated in Tatarstan and in the whole Russia.

Conclusion

Our research suggests the following conclusions.

Ethnic and religious identity in Russia as a whole and its regions continues to be an actual issue, and this circumstance should be taken into consideration in the political practice.

On one hand, the current Russian government recognizes the high importance of social diversity and the state of interethnic relations and, according to Russian ex-President and current Prime Minister Dmitry Medvedev, the solution of problems of social stratification is considered a criterion to evaluate the effectiveness of government policy¹. On the other hand, Russia does not have a contemporary and adequate concept of the state ethnic policy. The previous concept, adopted in 1996, was subjected to harsh and versatile criticism and virtually ceased to operate.

In modern Russia, the debate about the nature of multiculturalism is usually accompanied with criticism (often, in our opinion, unfounded) by the foreign policy practices of multiculturalism. In this context, multiculturalism is often presented as a political practice that occurred in the past and proved to be unsuitable. In this case, we

think that the importance of correspondence of any policy to the social reality is often ignored; speaking about the Russian Federation it means the need to consider in the practical the politics of multicultural nature of Russian society and the assumption of multiple identities.

In contrast, within the current political course exhibited by some politicians and researchers the specifically "ethnic nihilism" only serves the actual increase of the ethnic factor in the political conscience of the multi-ethnic population in Russian Federation. Most clearly repolitization of ethnicity with the most powerful mobilization potential takes place in the North Caucasus republics. Coupled with the lack of adequate federal government policy in other spheres the experts have evaluated the scenario evolving in this region of Russia as a moderately negative².

The lack of ethnic representative organs in the power in a analyzed cannot be considered as an effective deterrent of ethno-political mobilization, which can occur even now in out-institutional activities and should be institutionalized in the medium-term and long-term prospective.

The effective management of multicultural Russian society requires an adequate consideration of the established and stable, objectively existing social identities (such as nationwide, as well as ethnic, cultural). It is also necessary the political participation of cultural groups, as collective actors, without which the regard to their interests is impossible. In its turn, it requires a recognition in the political and law theory, and the practice of the social and political subjectivity by the ethnic groups as corresponding of their nature.

Disregarding the objective realities, not based on the stable ethnic and cultural identity in Russian society, the manipulative potential of the constructivist political technologies is very limited and it will inevitably lead to failures in practical politics and in the formation of a national (supra-ethnic) identity.

¹ *Khrustenko A.* Medvedev: my dolzhny razvivatsya garmonichno i postepenno // Informativnoye agentstvo "Vesti.ru". – 2011. – 8 sentyabrya [an electronic resource]. – Regime on access: <http://www.vesti.ru/doc.html?id=563887&cid=5>, free. Verified 23.03.2012.

² See: *Regionalnyie konflikty i problem besopasnosti Severnogo Kavkaza /* Otv. red. *G.G. Matishov, V.A. Avksent'ev.* – Rostov-na-Donu: Izdatel'stvo YuNZ RAN, 2008. – P. 334.