

*Ю. А. Маленков*

## **ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ И ПОДГОТОВКИ МАГИСТРОВ НА ОСНОВЕ КОНЦЕПЦИИ ДОБАВЛЕННОЙ ЦЕННОСТИ**

Конкурентоспособность российской экономики в значительной мере зависит от уровня развития и конкурентоспособности системы образования. Проводимая в настоящее время реформа высшей школы в основном направлена на сокращение численности вузов и переход на двухуровневую подготовку бакалавр — магистр. В то же время в последние десятилетия в высшем образовании возник ряд комплексных проблем, которые, если их не решить своевременно, приведут к снижению качества подготовки вместо его ожидаемого роста. К этим проблемам относятся:

- повышение конкурентоспособности российских вузов в условиях сокращения их численности и глобализации мировой системы образования;
- развитие самостоятельного и творческого мышления студентов;
- формирование системы знаний вместо преимущественно разрозненных знаний;
- развитие способностей студентов внедрять новые знания в реальные производства;
- расширение общего кругозора и подъем уровня культуры студентов;
- преодоление отставания оплаты труда в российской высшей школе по сравнению с основными отраслями экономики.

Анализ уровня знаний специалистов различных вузов, получивших дипломы о высшем образовании в течение последних 10 лет, приводит к выводу об удручающем состоянии качества их подготовки. Опрос 120 специалистов, имеющих дипломы о высшем образовании и работающих специалистами и менеджерами в различных сферах российской экономики, показал следующее (табл. 1).

---

**Юрий Алексеевич МАЛЕНКОВ** — д-р экон. наук (1990), профессор кафедры планирования и управления социально-экономическими процессами Экономического факультета СПбГУ, заместитель зав. кафедрой по научной работе, академик Петровской Академии наук и искусств и Российской Академии транспорта. Окончил факультет управления и прикладной математики (системный анализ) Московского физико-технического института. В 1979 г. защитил кандидатскую, в 1990 докторскую диссертации. Автор более 220 печатных научных и научно-методических трудов, в том числе 11 монографий, 3 учебников, 6 учебных пособий, более 80 докладов на всероссийских и международных научных конференциях. Разрабатывает новые концепции и модели российского менеджмента и стратегического управления, системы активного обучения на базе компьютерных деловых сред и деловых учений по менеджменту, экономике и маркетингу.

© Ю. А. Маленков, 2009

Таблица 1

## Результаты зондирования знаний специалистов

Сфера знаний	Вопрос	Количество правильных ответов	Количество неправильных ответов*
Философия	Какие законы и закономерности развития Вам известны?	0	120
Экономика	Что такое производительность труда (один из ключевых показателей экономики)?	1	119
Системный анализ, системный подход	Что такое система?	0	120

\* С учетом отсутствия ответов.

При ответе на вопрос, образует ли несвязный набор объектов из авторучки, пустой коробки и губки целостную систему, многие ответили утвердительно.

Такое состояние знаний по базовым предметам, образующим фундамент образования специалистов, к тому же сравнительно недавно окончивших вузы, является крайне тревожным.

Необходима реформа высшего образования, которая изменит это положение и окажет воздействие не только на внешние стороны, но и на глубинные процессы развития российских вузов.

Существенное влияние на развитие российской экономики и рост качества образования может оказать подготовка магистров, что будет содействовать подъему российской науки, созданию инновационной экономики. Но следует учесть, что вводимые сегодня государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования подготовки магистров создают новые проблемы:

- они опираются на нечеткие, неясные требования к подготовке магистров;
- в магистерской подготовке нет акцента на научную работу магистра;
- нет анализа и сравнения с зарубежными стандартами, хотя речь идет об интеграции в мировую систему образования;
- нет требований по внедрению результатов работы магистров.

Так, в федеральном государственном стандарте предусматривается в качестве требований: студент должен «знать», «уметь», «владеть». Но понятия «уметь» и «владеть» очень близки и дифференциация между ними совершенно непонятна. Если студент умеет что-то делать, то он владеет знаниями, навыками, компетенциями, и наоборот. Следовательно, вновь создаются излишние наборы расплывчатых и нереализуемых требований к подготовке магистров.

Гораздо лучше было бы ввести требования — студент должен:

- «знать»,
- «уметь (владеть)»,
- «внедрить (за период обучения в магистратуре)».

Внедрение инноваций исключительно важно, так как обеспечивает жизнеспособность, рост и конкурентоспособность экономики, но именно внедрение полностью отсутствует в стандартах требований высшего образования современной российской высшей школы.

Ввод указанных требований даст возможность повысить инновационный уровень российской экономики за счет притока и внедрения новых идей и разработок магистров.

В Госстандарте указывается, что часть требований (вариативная часть) определяется вузом. И сегодня быстро возникают стандарты с совершенно нереальными требованиями к магистрам; например, магистр должен «оптимально распределять роли и ресурсы в организациях», «развивать лидерские качества всех(!) менеджеров организаций», «обеспечивать организацию всеми необходимыми ресурсами» (как он может это сделать?), и множество других явно нереальных требований к его деятельности. Разве способен все это делать в организациях молодой специалист, вчерашний студент, прочувшийся всего два года после бакалавриата? Как это мыслится осуществить на практике? Ни один вуз не сможет реализовать подготовку магистров по таким требованиям.

Тем самым вузы создают для себя крупные проблемы. Ввод множества туманных и нереальных требований вместо четких стандартов ведет к полному произволу в аккредитации вузов и аттестации выпускников, а это выгодно только бюрократии: хотим — аккредитуем вуз, хотим — нет.

В течение трех последних десятилетий, сначала в СССР, а затем в России был предпринят ряд попыток реформирования системы высшего образования. Но вследствие недооценки государственными органами влияния образования на экономику, его недостаточного финансирования, низкого уровня оплаты высококвалифицированных преподавателей, сильной бюрократизации вузов, слабой поддержки государством конкретных видных ученых, научных школ и инновационных направлений эти попытки не смогли решить даже базисные задачи развития высшей школы. Еще тридцать лет назад создали «Модель специалиста», для которой разработали огромное количество томов документации, из них реально работало не более 10%. Сегодня ситуация может снова повториться, если вместо реального решения проблем будут создаваться бюрократизированные тома документов, которые никак не влияют на рост качества подготовки.

Необходимы новые подходы к разработке российской магистратуры.

Среди разнообразных критериев развития высшей школы в качестве главного целесообразно ввести критерий, который сегодня практически не применяется — *реальная добавленная ценность ее выпускников, а также добавленная ценность, создаваемая научными и педагогическими разработками, ростом квалификации и интеллектуального потенциала кадров системы образования.*

Концепция добавленной ценности является одной из наиболее важных концепций современной экономики. Ее сущность в том, что при создании продуктов или услуг по мере вложения в них дополнительных интеллектуальных, трудовых, материальных и других ресурсов формируется добавленная ценность продукта или услуги, величина которой определяется качеством вложенных ресурсов и искусством управления процессами ее создания.

Качество подготовки и добавленная ценность тесно связаны, но между ними есть и различия. Рост добавленной ценности всегда ведет к высокому качеству подготовки. Но качество подготовки — это общий, интегральный, зачастую нечеткий критерий, который сложно оценить количественно. Трудно анализировать и оценивать, как влияют на общее качество образования элементы процесса подготовки магистров. Качество — обобщенный критерий, оно либо есть, либо его нет, и оценки составляющих его элементов часто неточны и противоречивы.

*Концепция добавленной ценности открывает возможности количественного анализа и оценки уровня подготовки всех элементов и по всем фазам процесса, выявляя его сильные*

и слабые стороны. Становится ясно, где реальная ценность добавляется и соответствует дополнительным затратам, а где, наоборот, она снижает качество обучения и затраты на нее неоправданны. Это создает новые возможности эффективного управления процессом развития магистратуры.

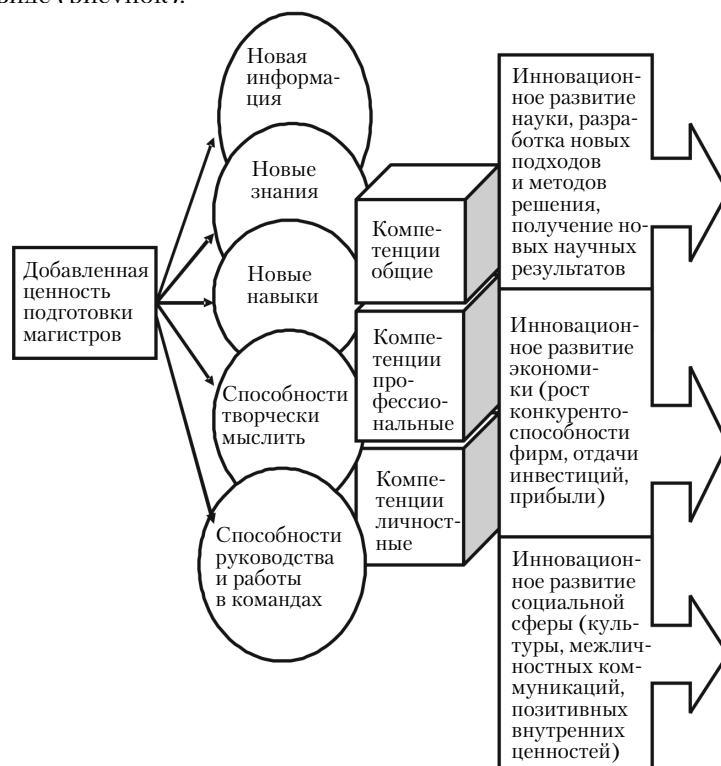
*Добавленная ценность выпускников магистратуры, одного из главных продуктов вузов, означает приобретение студентами, прошедшими процесс обучения дополнительной совокупности, конкретных новых полезных свойств и качеств в виде знаний, навыков, творческих способностей, компетенций, которые создают условия для инновационного и эффективного развития экономики, науки и образования.*

В результате воздействия процесса обучения на мышление, функциональные возможности и сознание обучаемых возникают два потока:

- рост добавленной стоимости, определяющийся дополнительными затратами на обучение магистров;
- рост добавленной ценности, определяющийся дополнительно приобретенными качествами и компетенциями магистров в процессе обучения.

Важнейшая задача системы подготовки кадров высшей школы — обеспечение роста добавленной ценности, что является главным условием конкурентоспособности ее выпускников и вузов. При этом если рост добавленной ценности опережает рост добавленной стоимости по отношению к конкурентам, то вуз становится более конкурентоспособным и эффективным.

Структура добавленной ценности магистерской подготовки может быть представлена в следующем виде (дисконт).



Структура добавленной ценности подготовки магистров и ее основные результаты.

Как видно из приведенной схемы, новая информация, новые знания, навыки, способности творческого мышления и работы в командах взаимосвязаны, формируют новые компетенции, включающие способности практически преобразовывать знания и внутренний потенциал личности в способности решать общие и профессиональные задачи, а также способности реализовать внутренний потенциал личности в целях создания инновационных научных продуктов, инновационного развития экономики и техники, инновационного развития социальной сферы.

*Выработка компетенций означает формирование способностей преобразовывать новые знания, навыки и личностные качества в конечные инновационные научные, производственные и социальные продукты.*

Процесс создания добавленной ценности необходимо анализировать, планировать и контролировать. При этом темпы ее роста должны опережать темпы роста дополнительной стоимости на ее формирование, что означает рост экономической эффективности образования.

Как оценить величину создаваемой добавленной ценности магистерской подготовки?

Возможны методы оценки по следующим направлениям:

- уровню заработной платы выпускников после окончания магистратуры;
- степени предпочтительности магистров организациями, принимающими их на работу;
- затратам времени на подготовку магистров;
- качеству учебных и научно-исследовательских модулей подготовки магистров;
- конечным результатам подготовки магистров (публикации, разработка инноваций, рост экономики фирм, развитие социальной сферы).

Простым и надежным способом является определение ценности магистров по уровню их заработной платы после окончания магистратуры, исходя из логики, что более высококвалифицированный труд высоко оплачивается. Но в условиях России, а в настоящее время и многих зарубежных стран, это не соответствует действительности. В связи с деформациями экономики практически во всех странах сегодня наиболее высокие уровни доходов характерны для сфер, которые мало связаны с инновациями и находятся в глубоком кризисе, в частности, банковская сфера, рынки ценных бумаг. В то же время для прогресса общества важны инновации в первую очередь в науке и в реальном производстве.

Одним из эффективных методов является методология зондирования потребностей фирм в магистрах и выявления их предпочтений и приоритетов. Например, в Университете Бригэм Янг (США) в исследовании Б. К. Дэвиса оценивалась добавленная ценность подготовки магистров по направлению «менеджмент строительства» на основе комплексного опроса фирм. Вопросы включали определение:

- количества магистров, принимаемых фирмами;
- факторов, определяющих предпочтение магистров по сравнению со специалистами, не имеющими степени магистра;
- наиболее важных сфер знаний и компетенций для работы магистра в строительных фирмах;
- других факторов, влияющих на добавленную ценность подготовки магистров.

Оценка добавленной ценности определяет место и роль магистра среди других специалистов, принимаемых фирмами, а также уровень знаний менеджеров по данной подготовке, наиболее важные предпочтения руководителями фирм качеств магистров. Среди значимых качеств, наиболее существенно влияющих на добавленную ценность подготовки магистров, были выявлены способности: адаптироваться к новым ситуациям, аналитически и стратегически мыслить, получать необходимую информацию, эффективных коммуникаций и др.

Оценку добавленной ценности также можно проводить на основе анализа структуры затрат времени магистров и эффективности его использования.

Для анализа проблемы оценки добавленной ценности рассмотрим особенности подготовки магистров на примере одной из магистерских программ, в которой показаны затраты времени на различные виды деятельности магистра (табл. 2).

Таблица 2

**Структура и трудоемкость магистерской программы  
«Управление экономикой и социальная политика» (кафедра управления  
и планирования социально-экономических процессов Экономического факультета СПбГУ)**

№ пп.	ДНМ.00 – Дисциплины направления	
	ДНМ.Ф.00 – Федеральный компонент	700
1	Современные проблемы экономической науки	107
2	Современные теории институциональной экономики	110
3	Математическая экономика	114
4	Актуальные проблемы экономической политики России	108
5	История и методология экономической науки	107
6	Современные информационные технологии в науке и образовании	154
	ДНМ.Р.00 – Вузовский (региональный) компонент	334
1	Профессиональный иностранный язык	74
2	Современные проблемы бухгалтерского учета и аудита	40
3	Управление рисками	38
4	Экономика предпринимательской организации	36
5	Финансы корпораций	36
6	Актуальные проблемы современного менеджмента	36
7	Актуальные проблемы международных экономических отношений	36
8	Управление проектами	38
	ДНМ.В.00 – Дисциплины по выбору	100
	Всего	1134
	СДМ.00 – Специальные дисциплины магистерской программы	
	СДМ.00 – Вузовский компонент	600
1	Социальный менеджмент	84
2	Регулирование и прогнозирование динамики социально-экономических систем	84
3	Современные концепции управления человеческими ресурсами	86
4	Стратегическое управление социально-экономическим развитием мегаполиса	86
5	Управление процессами социального развития организации	86
6	Социальная ответственность бизнеса и социальная политика фирмы	88
7	Внешнеэкономическая политика России	86
	СДМ. В.00 – Дисциплины по выбору	300
	Всего	900
1	Научно-исследовательская работа в семестре	504
2	Научно-исследовательская практика	504
3	Научно-педагогическая практика	216
4	Подготовка магистерской диссертации	810
	Всего	2034

Как видно из приведенной структуры, с позиций затрат времени 28% затрат времени магистра занимает подготовка по блоку дисциплины направления (федеральный и вузовский компонент), 22% по блоку специальные дисциплины, 20% подготовка магистерской диссертации, 35% научно-исследовательская работа и практика.

Примерно такая структура присуща и другим магистерским программам. Планирование и контроль добавленной ценности целесообразно проводить по всем элементам данной структуры.

Для измерения добавленной ценности по блоку читаемых дисциплин можно использовать систему коэффициентов, учитывающих:

- роль курса в формировании ключевых знаний и компетенций магистра;
- оценку уровня читаемого курса (ученая степень и ученое звание лектора, количество его публикаций по данному направлению, наличие научной школы);
- применение новых технологий в обучении (профессиональные деловые игры, активные методы обучения, компьютерные технологии);
- практическое использование материалов курса в написании магистерской диссертации и других научных работ и применении на практике;
- конкурентные преимущества по сравнению с ведущими зарубежными вузами.

Но при этом мы сталкиваемся со следующей проблемой. Сложность возникает при измерении добавленной ценности научной работы магистра, а она составляет 55% общей трудоемкости программы подготовки. В качестве оценки научной работы можно использовать:

- количество и уровень публикаций магистров;
- выступления магистров на конференциях;
- внедрение результатов научной работы, их экономический и социальный эффекты.

Казалось бы, этим можно ограничиться. Однако не хватает нескольких важных элементов, которые закладываются в стандарт подготовки магистров, а практически не контролируются, часто и не реализуются. Это относится к способности эффективного выполнения магистрами научной работы и участия в ней.

С учетом специфики подготовки магистров целесообразно ввести в компетенции магистров целенаправленную выработку у них навыков организации и проведения научных работ, включая навыки и компетенции руководства научно-исследовательскими работами групп и коллективов.

Но реальный рост добавленной ценности по этим направлениям возможен только при условии участия магистра не только в проведении собственной научной работы, так как эта работа мало чем отличается по своему характеру от работы аспиранта или подготовки специалиста. Необходимо его личное участие в научных проектах и научно-исследовательских работах, выполняемых научными коллективами.

На кафедрах вузов сегодня ведутся научные работы. Но фундаментальные работы финансируются на совершенно недостаточном уровне, например, 400–500 тыс. рублей в год, что ограничивает возможности кафедр по привлечению магистров. Коммерческие же работы, проводимые кафедрами, часто не соответствуют профилю работ магистров. Кроме того, участие магистра в НИР кафедры не дает ему возможности самостоятельного руководства научными разработками, умения формировать команды.

Таким образом, 50% времени основной подготовки магистра трудно конкретно оценить в виде добавленной ценности, и к тому же эта ценность часто вообще не создается.

Что говорит опыт ведущих вузов?

Высшая коммерческая школа (ISC, Париж) эффективно применяет стратегию развития инновационной деятельности студентов, выработки профессиональных компетенций и внедрения инновационных проектов через *создание и вовлечение студентов в работу 25 некоммерческих ассоциаций, которые выполняют ежегодно заказы предприятий на сумму свыше 5 млн евро*. В этих ассоциациях образуют самые разные студенческие центры — консалтинговые, маркетинговые, информационные. Причем в производство внедряются материалы курсовых и дипломных работ, а также проводятся специальные научные исследования.

В ISC создана *исследовательская лаборатория*, включающая 3 команды:

- Предпринимательства и менеджмент;
- Маркетинг и стратегия;
- Финансы, экономика и право.

В ISC также практикуется стажировка магистров в ведущих научных и инновационных фирмах, участие магистров в международных проектах.

В отличие от российских фирм, которые привыкли все интеллектуальные разработки получать даром, за рубежом оплачивают каждое исследование.

Сегодня много говорится о социальной ответственности российского бизнеса, но практика целенаправленных заказов и финансирования бизнесом инновационных работ в вузах, оценки и отбора кадров среди выпускников является исключением, а не правилом.

*Необходима разработка мер по изменению отношения российского бизнеса к возможностям подъема своей же экономики на основе инноваций и финансирования интеллектуальных разработок магистров*. Сейчас все диалоги власти и бизнеса в основном сводятся к изменению налогов (что является крайне проблематичным на долгосрочном интервале и решение одних проблем порождает другие), в то время как приоритетной должна была быть разработка системы мер по изменению интеллектуального уровня российских компаний и систем государственного управления.

За рубежом в течение 5 лет переподготовку и повышение квалификации проходят более 50, а зачастую и все 100% сотрудников компаний на базе вузов. В России сегодня эта величина снизилась до 8%. Во Франции в целях стимулирования повышения квалификации работников государством введены требования — если в течение года предприятие тратит на подготовку и переподготовку своих кадров менее установленного государством процента от доходов предприятия, то неизрасходованные средства изымаются государством и перераспределяются между другими организациями, в том числе вузами. Это стимулирует также подготовку работников предприятий в магистратурах и различных системах повышения квалификации вузов.

Проблема подготовки творчески мыслящих специалистов и привлечения их еще на стадиях учебного процесса к научной работе была известна давно, еще в СССР. В качестве методов ее решения одним из примеров является успешный опыт Московского физико-технического института, который фактически уже в те годы работал по системе подготовки магистров. Этот институт в течение практически всей его истории на протяжении десятилетий был мировым лидером по многим направлениям мировой науки. Как ни странно, но этот опыт крайне мало распространился на другие вузы.

Какие черты были характерны для этого успешного процесса?

К педагогическому процессу привлекали ученых, которых не обременяли созданием массы избыточной документации. Практически все читаемые курсы были авторскими. Главным считалось как можно скорее вывести студентов на уровень новейших научных исследований и самостоятельной работы. В обучении стремились развивать в первую



очередь способности творчески и нестандартно мыслить. Читались курсы по выбору, что в то время практически нигде не практиковалось. Уровень нагрузки на студентов был очень высоким.

Система подготовки включала: в течение первых 3 лет — изучение дисциплин общего профиля (аналогично бакалаврам), на 4 курсе — изучение специальных дисциплин, в том числе читаемых учеными и специалистами различных НИИ, на 5 и 6 курсах — акцент практически полностью смещался на работу по конкретным научным темам в НИИ, к которым прикреплялись студенты по их выбору. Предлагался выбор из 3–5 организаций. Диплом готовился на базе научной работы, выполненной в НИИ, к которому был прикреплен студент. Таким образом, вуз оканчивал специалист, полностью готовый к профессиональной научной работе. Выпускники МФТИ ценились многими НИИ исключительно высоко.

Однако сегодня непосредственно применить опыт участия магистра в работе НИИ в России крайне сложно. Российские НИИ, образно говоря, «обмелели», предельно сокращены, не могут принять большое количество магистров, к тому же уровень исследований большинства современных НИИ оставляет желать лучшего.

Это сложная проблема. Ведь нужно готовить не просто магистров, способных написать научные работы, но магистров, способных организовать проведение научных работ в группе, владеющих методами работы в командах.

Как же решить эту проблему?

Существует лишь один способ — если научно-исследовательского института для проведения научных работ магистрами нет, его можно попытаться создать.

*Речь идет о создании в крупных университетах при магистратурах собственных НИИ магистров, в которых они самостоятельно полностью будут выполнять все основные функции планирования, организации и проведения НИР — полный цикл научных работ.* При этом директором НИИ, руководителями научных лабораторий (отделов) целесообразно назначить также магистров.

Это вполне возможно и не потребует крупных дополнительных затрат, но даст возможность магистрам пройти все стадии научных работ. Для консультаций, организации и контроля выполнения НИР можно привлечь преподавателей вузов и работников НИИ.

В НИИ магистров целесообразно организовать проведение комплексных межкафедральных исследований с участием магистров различных кафедр. Создание таких НИИ магистров можно провести в качестве эксперимента.

Что это даст? Это откроет совершенно новые возможности планирования, формирования и контроля добавленной ценности подготовки магистров, обеспечит ее рост, увеличит научный потенциал вузов, позволит установить связь с вузами.

Сегодня в большинстве магистратур нет возможности для эффективного использования времени, отведенного на научную работу, а это более 50% общего бюджета времени. Предлагаемые меры будут способствовать вовлечению магистров в выполнение конкретных НИР, которые ориентированы на получение инновационных результатов по важным для экономики РФ направлениям.

Целесообразно ввести новые стандарты подготовки магистров, в том числе требование, чтобы каждый магистр участвовал в выполнении как минимум двух научных тем и в течение 1–3 месяцев работал в качестве руководителя (группы, лаборатории, подразделения). Это создаст условия для выработки навыков работы в научных группах, приобретения опыта руководства, существенно повысит качество оценки магистров. Рекомендуется организовать соревнование между разными научными коллективами магистров,

одновременно поручая разным группам разработку одной и той же научной темы и награждая лучшие коллективы за выполненные ими НИР на наиболее высоком уровне.

Также следовало бы ввести градацию дипломов магистров. Например, выделить 5–10% из общей численности выпускников магистратуры в качестве «магистров высшей категории», что создаст условия для выявления наиболее талантливых магистров и обратит на них внимание руководителей организаций, в которых они будут работать.

Комплексный анализ результатов обучения и научно-исследовательских работ магистров позволит получить оценку качества их подготовки и конкретные оценки добавленной ценности с учетом личных вкладов в развитие науки и экономики.

Создание НИИ магистров и привлечение их к выполнению работ в научных коллективах может устранить парадокс, сложившийся сегодня в подготовке магистров. Современная наука развивается коллективами, а студенты, обучающиеся по магистерским программам, работают в одиночку, как работали ученые еще до наступления эпохи индустриализации.

Что касается анализа зарубежных стандартов, то следует учитывать, что зарубежные вузы крайне неоднородны по уровню подготовки, единых стандартов за рубежом нет. К тому же подготовка студентов во многих зарубежных странах сегодня подвергается общественной критике. Так, в Германии и в ряде других стран общество требует реформы университетов, изменения их работы.

Сравнение российской и зарубежных систем подготовки кадров магистров позволяет выделить ряд направлений, которые целесообразно учесть в развиваемой сегодня реформе российских вузов:

- за рубежом вузы имеют полную самостоятельность в сфере формирования профилей и уровней подготовки, нет единого стандарта. Многие из них стремятся занять определенное место в сложной градации вузов. Например, швейцарский институт International Hotel Management Institute (IMI) указывает, что его диплом признан ведущим учебным заведением Европейского сообщества Университетом Манчестера (Англия), отвечает стандартам ISO 90001-2000, что отражает постоянное стремление института к совершенствованию. Зарубежные вузы также стремятся войти в различные федерации, ассоциации, упрочить и показать свои связи с ведущими предпринимательскими организациями;

- система оценки знаний за границей сложная, предусматривает постоянный контроль уровня знаний. Во многих вузах действует принцип необходимости повторного прослушивания (включая повторную оплату) курсов, по которым студент не смог сдать промежуточные задания или экзамен;

- создаются условия для участия студентов в научной работе на основе формирования в вузах некоммерческих ассоциаций, привлекающих студентов для выполнения работ по заказам предпринимательских организаций. Почему зарубежные компании заинтересованы в этом? Казалось бы, лучше поручить работу профессиональным организациям по консалтингу, маркетингу, разработке технологий. Во Франции эту проблему решают следующим образом. Финансирование работ, выполняемых студентами вузов, выгодно, так как шкала налогов при этом существенно снижается (до 50–90%). Вместе с тем студентов консультируют преподаватели и научные работники вузов, которые являются высокими профессионалами в соответствующих сферах. Кроме того, компании выигрывают, заранее подбирая себе наиболее эффективных будущих сотрудников, экономя на услугах агентств по найму персонала и получая готовых специалистов для работы по наиболее важным для них направлениям;

— в иностранных вузах широко применяются различные гранты на проведение студентами научных исследований. Существенную помощь вузам оказывает в этом не только государство, но и бизнес;

— уровень оплаты преподавателей и организация их труда в различных вузах за границей различаются, но чем выше уровень вуза, тем выше оплата и тем лучше организован труд преподавателей. Вокруг ведущих преподавателей-ученых создаются своего рода кластеры, реализующие их идеи и концепции в учебном и научном процессах. В отличие от российского подхода, где ученый должен все организовывать и делать сам, что резко снижает его возможности развивать и реализовывать инновационные идеи, в зарубежных вузах эти функции берут на себя менеджеры вузов;

— вузы стремятся к развитию международных связей, при этом ставится также коммерческая цель — привлечение иностранных студентов с помощью вузов-партнеров.

Сегодня необходимо увеличить оплату труда преподавателей российских вузов, так как возникли диспропорции, которые демотивируют преподавателей, создают барьер на пути развития высшей школы и повышения уровня качества подготовки. Например, доцент одного из ведущих технических вузов Санкт-Петербурга сегодня получает 11,4 тыс. рублей, в то время как ученики по рабочим профессиям получают во время обучения 15–20 тыс. рублей, рабочие по обслуживанию трамвайных парков — 28 тыс. рублей, наладчики станков с числовым программным управлением — 50 тыс. рублей и более. В России вновь повторяют ошибки, совершенные в свое время в СССР. Талантливая молодежь в науку и образование практически не идет, в структуре кадров высшей школы образуются возрастные разрывы, и в ближайшие 5–10 лет произойдет резкое сокращение научных школ и направлений, если ситуация не изменится.

Можно говорить о дефиците рабочих разных специальностей, но в то же время мир вступает в период перехода к высоким технологиям, где определяющим будет роль высшего образования. Качество подготовки в высшей школе в этих условиях становится главным фактором конкурентоспособности и экономического развития стран. Если в ближайшее время не ввести разумные уровни оплаты труда в вузах и НИИ, то развитие российской науки и образования пойдет по пути регресса и потери конкурентоспособности по сравнению с зарубежными.

Эффективными средствами развития у студентов самостоятельного, творческого мышления и способностей внедрять инновации в производство являются:

— привлечение студентов к работам по заказам компаний. Для этого необходима целенаправленная работа по разъяснению собственникам и менеджерам компаний, что, не используя потенциал российской науки, они теряют возможности притока инноваций по сравнению с зарубежными предпринимателями. Для стимулирования этого процесса целесообразно полное освобождение от налогов научных разработок, выполняемых студентами по заказам предприятий. Это будет содействовать росту инноваций в экономике и росту добавленной ценности подготовки магистров;

— применение для оценки знаний и развития компетенций в магистерской подготовке систем компьютерного моделирования проблем реальной экономики на основе деловых игр и деловых учений высокого уровня, вовлекающих студентов в постановку и решение сложных проблем инновационного развития, разработку инноваций и их внедрение. Групповые и индивидуальные оценки результатов позволяют с высокой точностью определять добавленную ценность подготовки магистров. На Экономическом факультете Санкт-Петербургского государственного университета эти модели применяются в течение ряда лет.

Статья поступила в редакцию 24 декабря 2008 г.