

УДК 378.1:331.52

DOI: 10.26140/bgз3-2021-1001-0013

ВЛИЯНИЕ ТРАНСФОРМАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ НА ЧИСЛЕННОСТЬ ЕЕ КАДРОВОГО СОСТАВА

© Автор(ы) 2021
AuthorID: 433643
SPIN: 2472-6269

ВЛАСОВА Ольга Владимировна, кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и менеджмента
Курский государственный медицинский университет
(305033, Россия, Курск, ул. К.Маркса, 3, e-mail: olgavlasova82@mail.ru)

Аннотация. Дискуссионность вопроса обеспечения системы высшего образования научно-педагогическими кадрами с каждым годом нарастает. С переходом российской системы высшего образования на Болонскую модель усугубился вопрос с доступностью подготовки будущих преподавателей и с мотивацией будущих ученых исследователей для получения профессии преподавателя высшей школы. В обществе на фоне роста значимости потребления сократилась ценность интеллектуального труда, что сыграло немаловажную роль при девальвации профессии преподавателя высшей школы в обществе, негативно влияющей на мотивацию молодых специалистов в отношении построения карьеры в вузе. В ходе исследования было установлено, что в течение пяти лет произошло серьезное сокращение численности кадров в системе высшего образования - на 147,5 тыс. чел. среди основных работников и на 13,3 тыс. среди внешних совместителей. Сокращение произошло за счет снижения общей численности работников в государственных образовательных организациях, но в процентном соотношении больше пострадала сфера негосударственного образовательного сектора. Безусловно, часть кадров выбыла по естественным причинам из-за старения, но большое количество выбывших специалистов находилось не в пенсионном возрасте и, освоив новые ниши в экономике, при возникновении необходимости восполнения кадрового голода в отрасли вряд ли согласится покинуть новые рабочие места. Восполнение кадрового потенциала за счет молодых кадров практически не происходит по ряду объективных причин, среди которых снизившаяся доступность аспирантуры и отсутствие весомых мотивационных факторов, стимулирующих молодежь к выбору профессии преподавателя высшей школы.

Ключевые слова: Болонская система, система высшего образования, научно-педагогические работники, бакалавриат, специалитет, аспирантура, девальвация профессии.

THE IMPACT OF THE TRANSFORMATION PROCESSES OF THE HIGHER EDUCATION SYSTEM ON THE NUMBER OF ITS PERSONNEL

© The Author(s) 2021

VLASOVA Olga Vladimirovna, candidate of economic sciences, associate professor
of the Economics and management department
Kursk State Medical University
(305033, Russia, Kursk, K.Marx St., 3, e-mail: olgavlasova82@mail.ru)

Abstract. The issue of providing the higher education system with scientific and pedagogical personnel is growing every year. With the transition of the Russian higher education system to the Bologna model, the issue of the availability of training for future teachers and the motivation of future scientists and researchers for obtaining the profession of a higher school teacher has worsened. In society, against the background of the growing importance of consumption, the value of intellectual labor has decreased, which played an important role in the devaluation of the profession of a higher school teacher in society, which negatively affects the motivation of young professionals to build a career in higher education. In the course of the study, it was found out that within five years there was a serious reduction in the number of personnel in the higher education system - by 147.5 thousand people among the main employees and by 13.3 thousand among external part-timers. The reduction was due to a decrease in the total number of employees in state educational organizations, but in percentage terms, the non-state educational sector suffered more. Of course, some of the staff left for natural reasons due to aging, but a large number of retired specialists were not at retirement age and, having mastered new niches in the economy, if there is a need to fill the personnel shortage in the industry, they are unlikely to agree to leave new jobs. Fill the human resource capacity through the young professionals does not take place for a number of reasons, among which the availability of postgraduate study and the lack of a significant motivational factors that stimulate youth to become a high school teacher.

Keywords: Bologna system, higher education system, research and teaching staff, bachelor's degree, specialty, post-graduate study, devaluation of the profession.

ВВЕДЕНИЕ

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. Проблема формирования кадрового потенциала страны в России носит актуальный характер. В СССР за счет сбалансированной системы восполнения кадров и эффективной вертикальной миграции непрерывно обеспечивался поток специалистов для различных отраслей и территорий. К сожалению, в момент, когда необходимо было адаптировать данную систему к изменившимся экономическим условиям, осуществлять это оказалось некому из-за отсутствия интереса у государства к данной проблеме на фоне более серьезных вызовов для экономики после распада СССР [1].

Какое-то время устоявшаяся в советское время система подготовки кадров продолжала существовать, но нуждалась в реформировании, поэтому за основу было решено взять Болонскую модель высшего образования, успешно функционирующую в западных странах и в Китае [2]. Привычный специалитет на первом этапе был

заменен бакалавриатом и магистратурой, что фактически привело к сокращению образовательной программы специалитета до четырех лет, после чего выпускники стали получать дипломы бакалавров. Отсутствие мотивационных механизмов для освоения следующей ступени образования – магистратуры – и четкого понимания со стороны студентов, какие преимущества они получат при трудоустройстве перед бакалаврами, а также из-за сложностей при разработке индивидуальных программ для магистров в вузах (в первую очередь, организационных в силу высокой загруженности научно-педагогических работников), востребованность магистратуры в обществе оказалась невысокой [3, 4]. В новых условиях качество подготовки студентов снизилось, процесс получения знаний бюрократизировался, дистанционные формы реализации образовательных программ расширили возможности для передачи информации, но ухудшилось качество ее усвоения студентами и формализовалась проверка полученных знаний со стороны преподавателей [5]. Как следствие, отношение к гражданам

с высшим образованием в обществе изменилось не в лучшую сторону, так как его наличие перестало обозначать высокий уровень профессионализма у обладателя диплома о высшем образовании.

Отдельной проблемой стала подготовка новых кадров для системы высшего образования, так как аспирантура была переведена в категорию третьей ступени высшего образования, обесценивая саму профессию преподавателя высшей школы в обществе и сводя его подготовку к формальному процессу, регулируемому стандартами ФГОС [6-8].

В силу демографических проблем и реформ в системе высшего образования в России значительно сократилось количество вузов и их филиалов, что привело к изменениям в численности научно-педагогических работников страны. На фоне старения профессорско-преподавательского состава, слабых темпов восполнения научно-педагогических кадров посредством аспирантуры и снижению социальной роли преподавателя высшей школы в обществе высокую актуальность приобретает проблема сохранения кадрового потенциала в системе высшего образования страны, что определяет актуальность исследований в этой области.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы. В мире ежегодно проводится мониторинг стран на предмет их способности к инновационному развитию, по итогам которого составляется рейтинг инновационного развития The Global Innovation Index [9]. Россия очень далека от лидеров инновационного развития, и в части развития человеческого капитала, знаний и технологий в динамике за последние годы отмечаются отрицательные тенденции, что закладывает негативный вектор на перспективу развития страны в качестве державы, способной составить конкуренцию мировым лидерам инновационного развития.

Глобализация, одним из инструментов которой является Болонская система высшего образования, должна привести к упрощению взаимодействия людей в экономике, но в случае с Россией, во-первых, внедрение Болонской системы высшего образования до сих пор не раскрыло перед российскими студентами таких же широких возможностей в рамках образовательной миграции, как для иностранных студентов, а во-вторых, определенные сложности международного уровня в военно-политической и экономической сфере сужают перспективы для эффективного взаимодействия российских вузов с вузами Европы и Американского континента [10-12].

Более того, устранить дисбаланс между рынком труда и системой высшего образования до сих пор не удалось – во многих отраслях все острее становится вопрос с подготовкой кадров, в том числе и научных, хотя в то же время, как бы со стороны государства не велась политика по ограничению выпуска специалистов экономического и юридического профиля, их популярность среди абитуриентов пока выше спроса на все остальные специальности [13].

В условиях принудительного процесса по продвижению западных ценностей и внедрению опыта высоко развитых с точки зрения экономики и социальной сферы западных государств, который в России происходит по ускоренному сценарию во многих сферах, в частности и в системе высшего образования, отсутствует временной ресурс для качественной отладки процесса адаптации передового опыта к российским условиям [14]. В совокупности с проблемами финансирования системы высшего образования, влияющими на уровень оплаты труда научно-педагогических кадров, и дополнительными сложностями в пополнении научно-педагогических кадров в условиях трехступенчатой системы высшего образования, лишившей возможности многих выпуск-

ников получить степень кандидата и доктора наук без окончания магистратуры, которая многим просто не по карману, в ближайшем будущем грозит кадровым голодом для отрасли [15-17]. Это является недопустимым, поскольку кадры – это важнейшая составляющая в инновационном потенциале любого вуза [18], что в современных условиях определяет его выживаемость на рынке образовательных услуг.

В связи с этим целесообразным будет рассмотреть, как в динамике за последние пять лет изменилась ситуация с кадровым обеспечением организаций высшего образования.

МЕТОДОЛОГИЯ

Формирование целей статьи. Рассмотреть динамику численности научно-педагогических кадров в системе высшего образования Российской Федерации.

Постановка задания. Проанализировать динамику численности кадрового состава организаций, осуществляющих образовательную деятельность в рамках системы высшего образования, в период 2015-2019 гг., выделяя постоянные кадры и внешних совместителей, а также в разрезе государственных и негосударственных образовательных организаций.

Используемые в исследовании методы, методики и технологии. В качестве инструментов и методов анализа развития системы высшего образования были использованы общенаучные инструменты анализа, обобщение и интеллектуальный анализ данных и статистические методы анализа [19]. Статистической базой для анализа стали данные Министерства науки и высшего образования Российской Федерации [20].

РЕЗУЛЬТАТЫ

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Сокращение количества вузов и филиалов образовательных организаций в стране породило снижение численности кадрового состава системы высшего образования (рисунок 1).

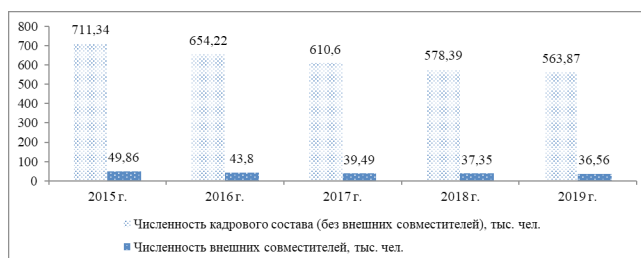


Рисунок 1 – Динамика численности кадрового состава в системе высшего образования Российской Федерации в 2015-2019 гг., тыс. чел.

За пять лет численность кадрового состава без учета внешних совместителей сократилась на 147,5 тыс. чел. или 20,7%. Численность внешних совместителей уменьшилась на 13,3 тыс. чел. или на 26,7%, но их доля не превышает 6,5% от количества основного кадрового состава, поэтому снижение их численности не оказывает существенного влияния на изменение ситуации. Наибольшее снижение численности основного кадрового состава произошло в 2016 г. относительно 2015 г. (-8,1%), затем темп снижения начал замедляться и в 2017 г. составил 6,7%, в 2018 г. – 5,3%, в 2019 г. – 2,5%. Следовательно, основная волна сокращений произошла до того, как в стране начался пик экономического кризиса, то есть ключевое влияние на данный процесс оказали реформы системы высшего образования, начавшиеся еще в 2007 г.

В России подавляющая часть организаций высшего образования приходится на государственные организации, но до активного наращивания негативных тенденций в системе высшего образования определенную нишу занимали негосударственные образовательные ор-

ганизации, часть из которых хотя и осуществляла свою деятельность исключительно на коммерческой основе, но по окончании обучения выпускники получали дипломы государственного образца, поэтому были востребованы в обществе.

В 2015 г. численность кадрового состава в государственных организациях, осуществляющих образовательную деятельность в сфере высшего образования, была в 15 раз больше, чем в негосударственных, в 2019 г. этот разрыв увеличился до 20 раз (рисунок 2).

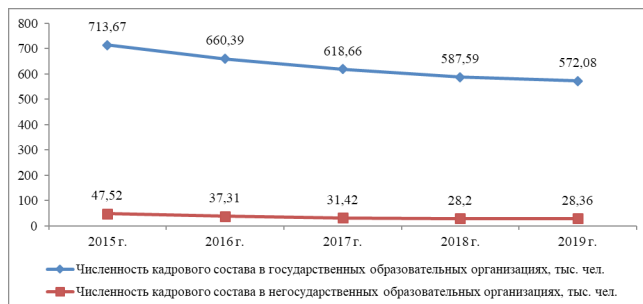


Рисунок 2 – Динамика численности кадрового состава в системе высшего образования Российской Федерации в 2015-2019 гг. в разрезе государственных и негосударственных образовательных организаций, тыс. чел.

Численность кадрового состава в государственных образовательных организациях в динамике снизилась на 19,8% (на 141,59 тыс. чел.), а в негосударственных – на 40,3% (на 19,16 тыс. чел.). До активного развития реформ, повлекших негативные тенденции в системе высшего образования страны, часть научно-педагогических кадров из государственных образовательных организаций была трудоустроена на различных условиях в негосударственных образовательных организациях. С одной стороны, большинство выбывших из кадрового состава негосударственных организаций могли сохранить свое положение в государственных организациях, а с другой – численность выбывших кадров из государственных образовательных организаций намного превышает показатель негосударственного сектора, поэтому следует сделать вывод о том, что выбывшие кадры покинули систему высшего образования окончательно, поэтому при возникновении потребности в восполнении кадров в среднесрочной перспективе подавляющую часть выбывших не удастся вернуть. При условии отсутствия полноценной системы воспитания новых педагогических кадров в виде обширного аспирантского корпуса в текущий момент времени в будущем проблема кадрового голода в системе высшего образования может принять катастрофические масштабы.

Сравнение полученных результатов с результатами в других исследованиях. Как считает Сенашенко В.С. [7], в СССР иметь статус преподавателя высшей школы было престижно, потому что в обществе представители профессии были уважаемы и хорошо обеспечены финансово. Мы согласны с автором в том, что статусная инфляция преподавателя высшей школы стала следствием эволюционного развития общества, поставившего потребление на первое место, обесценивая творческий и интеллектуальный труд, немаловажную роль при этом сыграла и формализация образовательного процесса. И, как отмечают некоторые авторы [21-28], и мы с ними согласны, изменения, произошедшие в ходе реформаторской деятельности и в ходе эволюционного развития общества, усложнили работу преподавателя высшей школы. Также они подчеркивают, что в России существует необъяснимый феномен, выражающийся в ностальгии по внутривузовской морально-психологической атмосфере, существовавшей в советском прошлом, среди молодых преподавателей, мягко говоря заставших

СССР в детском возрасте или вовсе родившихся после его распада.

Опасения, связанные со старением профессорско-преподавательского состава на фоне девальвации труда преподавателя высшей школы в обществе и снижения доступности получения научных степеней с последующим построением карьеры преподавателя в вузе, вполне могут привести к серьезным сложностям, когда возникнет ситуация с подъемом демографической волны и ростом спроса на высшее образование в обществе. Поэтому мы согласны с Эзрохом Ю.С. [29], Пономаревой И.К. и Акифьевым И.В. [30], которые считают, что воспроизводство научно-педагогических кадров должно быть непрерывным.

ВЫВОДЫ

Выводы исследования. В ходе исследования мы установили, что в динамике в последние годы наблюдается тенденция сокращения численности научно-педагогических кадров. Причины данного явления носят комплексный характер – от естественных процессов, связанных с выбытием кадров в силу старения, и сокращения количества рабочих мест из-за реформ до девальвации профессии преподавателя высшей школы в обществе, и отсутствия бесперебойной системы пополнения кадрового потенциала отрасли. Если в большинстве вузов проблема кадрового обеспечения не будет решаться за счет постепенного обновления кадров и их профессионального роста, то система в конце концов может задохнуться, что потребует радикальных решений со стороны государства, а радикальные меры это гораздо больнее и ощутимее для общества и для бюджета, чем постепенное решение проблемы.

Перспективы дальнейших изысканий в данном направлении. В российском обществе постепенно нарастает дискуссионность и острота вопроса воспроизводства научно-педагогических кадров и девальвации профессии преподавателя высшей школы в обществе. По прогнозам специалистов к 2034 г. произойдет увеличение численности населения, нуждающегося в получении высшего образования в силу возраста, что уже в текущий момент времени требует принятия мер для предупреждения кадрового голода в отрасли к нужному моменту, что обуславливает актуальность исследований в данном направлении.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Андриянов А.В. Формирование института образования России в период 1990-2000 годов // Вопросы политологии. 2020. Т. 10. № 7 (59). С. 2184-2191.
2. Леканова Е.Е., Хохлова Е.В. Конвергенция Болонской модели образования и российской системы образования // Современные проблемы науки и образования. 2017. № 4. С. 113.
3. Морозова Г.В., Гаврилов А.Р. Модернизация системы образования в России глазами студентов // Казанский социально-гуманитарный вестник. 2017. № 3 (26). С. 43-47.
4. Ширинкина Е.В. Тенденции и проблемы развития системы высшего образования в России // Современная научная мысль. 2016. № 3. С. 148-154.
5. Тавхитова Е.Р. Актуальные проблемы развития современной системы высшего образования в России // Доклады Башкирского университета. 2020. Т. 5. № 4. С. 261-265.
6. Бочкова Е.В., Авдеева Е.А., Назаренко В.А. Аспирантура в системе высшего образования России: новые правила и новые проблемы // Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 51-6. С. 17-23.
7. Сенашенко В.С. О престиже профессии «преподаватель высшей школы», ученых степеней и ученых званий // Высшее образование в России. 2017. № 2. С. 36-44.
8. Шереги Ф.Э., Кириллов А.В. Преподаватели университетов: интеллектуальная элита или интеллектуальный пролетариат? // Образование и наука в России: состояние и потенциал развития. 2018. № 3. С. 460-482.
9. The Global Innovation Index. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/ (Дата обращения: 05.01.2021 г.).
10. Крючкова С.Е., Меликов И.М., Храпов С.А. Глобализация высшего образования: социокультурный аспект // Logos et Praxis. 2018. Т. 17. № 1. С. 40-48.
11. Сорос, Дж. Открытое общество. Реформируя глобальный капитализм / Дж. Сорос; пер с англ. О. Алякринский [и др.]; науч. ред. С.Афонцев. – М.: Некоммерческий фонд «Поддержки культуры, образования и новых информационных технологий», 2001. – 464с.

12. Пьянзина И.В. Интеграция российских вузов в европейское пространство высшего образования: основные преимущества // Язык. Культура. Образование. 2018. № 3. С. 53-57.
13. Абрамкина Д.А. Структурная безработица как индикатор не-согласованности спроса и предложения на рынке труда: профессионально-квалификационный аспект // Вестник НГИЭИ. 2020. № 1 (104). С. 107-116.
14. Фэн, Ю-Лань. Краткая история китайской философии / Ю-Лань Фэн ; пер. с англ. Р.В. Котенко; науч. ред. Е.А. Торчинов. – СПб. : Евразия, 2017. – 376 с.
15. Рубан Л.С. Компаративный анализ российской и западной системы образования и подготовки научных кадров // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2020. Т. 20. № 2. С. 416-429.
16. Григорьева Е.Г., Новопашина Л.А., Бочарова Ю.Ю. Социально-демографические и профессиональные характеристики преподавательского состава регионального университета // Science for Education Today. 2019. Т. 9. № 2. С. 170-187.
17. Кузьминов Я. И. Вызовы и перспективы развития университетов в России // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22. № 4 (116). С. 5-8.
18. Склад Е.С. Влияние инновационного потенциала на повышение конкурентоспособности высшего учебного заведения // Иннов: электронный научный журнал. 2018. № 6 (39). С. 35.
19. Применение методов статистики: теория и практика: учебное пособие / Д.А. Зюкин, О.В. Святлова, С.А. Беляев и др. – Курск: КГМУ, 2017. – 164 с.
20. Статистическая информация в сфере научных исследований и разработок в сфере высшего образования. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/ru/activity/stat/highed/index.php> (Дата обращения: 05.01.2021 г.).
21. Зубарев В.Ф., Бондарев Г.А. «Зеркальный имидж» современного преподавателя высшей школы // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8. № 3 (28). С. 101-104.
22. Татарничева С.Н., Лебединская О.В. Поэтапное формирование организационных умений лингвиста-преподавателя посредством учебно-дидактических материалов для самостоятельной работы по иностранным языкам // Карельский научный журнал. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 36-40.
23. Тищенко В.О. Характеристика системного подхода в контексте исследования системы подготовки будущих преподавателей в учреждениях высшего образования // Jurnalul Umanitar Modern. 2019. № 1. С. 38-41.
24. Вень М., Петрук Г.В. Наука, образование и бизнес: зарубежный и отечественный опыт интеграционного взаимодействия // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 216-219.
25. Ганчева А.Г. Обучение по време на пандемия - позиция на преподавателите (на примера на пловдивски университет «Паисий Хилендарски») // Хуманитарни Балкански изследвания. 2020. Т. 4. № 2 (8). С. 36-39.
26. Tyshchenko V.O. Essence of the concept "Didactic competence of future teachers of higher education institutions" // Balkan Scientific Review. 2019. Т. 3. № 2 (4). С. 60-63.
27. Андреев А.В., Бызов А.П., Гомазов Ф.А. Применение принципов проектной деятельности в обучении студентов по направлению «техносферная безопасность» // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2018. Т. 7. № 4 (44). С. 286-291.
28. Буренина В.И. Творческий потенциал преподавателя технического вуза как педагогическая категория // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 3 (20). С. 44-47.
29. Эрох Ю.С. Кадровые перспективы российских университетов: кто будет преподавать в недалеком будущем? // Образование и наука. 2019. Т. 21. № 7. С. 9-40.
30. Пономарева И.К., Акифьев И.В. Система непрерывного образования: формирование аспирантского корпуса в условиях российской действительности // European Social Science Journal. 2018. № 6. С. 203-206.

Статья поступила в редакцию 10.12.2021

Статья принята к публикации 27.02.2021