

УДК 378.048.2
DOI: 10.26140/anip-2021-1001-0059

УТРАТА СВОЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ СУЩНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ АСПИРАНТУРОЙ КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ НЕГАТИВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ЧИСЛЕННОСТИ КАДРОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

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

СЕРГЕЕВА Наталия Митрофановна, кандидат фармацевтических наук,
доцент кафедры экономики и менеджмента
Курский государственный медицинский университет
(305033, Россия, Курск, ул. К.Маркса, 3, e-mail: sergeevamedical@yandex.ru)

Аннотация. Вопрос кадрового обеспечения российской системы высшего образования в современном обществе приобретает все большую актуальность. На фоне реформ и сокращения количества вузов и их филиалов намечаются тенденции снижения численности кадрового состава организаций высшего образования. В условиях становления инновационной экономики многократно возрастает потребность в высококвалифицированных кадрах, имеющих инновационную ориентацию. На подготовку таких кадров и должна быть направлена работа аспирантуры, но, к сожалению, в современной системе высшего образования нет отлаженной системы мотивации для освоения данной ступени образования, что в перспективе негативно скажется не только на инновационном развитии страны, но и на функционировании организаций высшего образования в целом. В ходе исследования было установлено, что общая численность кадрового состава в организациях высшего образования снизилась в динамике на 20,7%. Главным образом, высокие сокращения произошли именно по категории профессорско-преподавательского состава. Преподаватели и научные сотрудники, выбывшие из системы сейчас по различным причинам в перспективном будущем вряд ли вернутся в систему образования, освоив новые ниши для заработка. Причин для выбытия кадров, безусловно, множество, но среди них присутствуют старение кадров и низкая мотивация молодежи для работы в вузе по окончании аспирантуры. Аспирантура же, в свою очередь, из-за формализации процесса обучения, теряет свою социальную функцию в качестве кузницы кадров для высшей школы.

Ключевые слова: система высшего образования, Болонская система, научно-педагогические работники, профессорско-преподавательский состав, выгорание преподавателей высшей школы, аспирантура.

THE LOSS OF ITS SOCIAL ESSENCE BY MODERN POSTGRADUATE STUDIES AS ONE OF THE FACTORS DETERMINING NEGATIVE TRENDS IN THE NUMBER OF HIGHER SCHOOL PERSONNEL

© The Author(s) 2021

SERGEEVA Natalia Mitrofanovna, candidate of pharmaceutical sciences, associate professor
of department «Economics and management»
Kursk State Medical University
(305033, Russia, Kursk, K.Markx St., 3, e-mail: sergeevamedical@yandex.ru)

Abstract. The issue of staffing the Russian higher education system in modern society is becoming increasingly relevant. Against the background of reforms and a reduction in the number of universities and their branches, there are trends in reducing the number of personnel in higher education organizations. In the conditions of the formation of an innovative economy, the need for highly qualified personnel with an innovative orientation increases many times. The work of postgraduate studies should be aimed at training such personnel, but, unfortunately, in the modern system of higher education there is no well-established system of motivation for mastering this stage of education, which in the future will negatively affect not only the innovative development of the country, but also the functioning of higher education organizations in general. In the course of the study, it was found that the total number of personnel in higher education organizations decreased in dynamics by 20.7%. Mainly, high reductions occurred in the category of teaching staff. Teachers and researchers who have dropped out of the system now for various reasons are unlikely to return to the education system in the long-term future, having mastered new niches for earning money. There are certainly many reasons for staff attrition, but among them there are aging personnel and low motivation of young people to work at a university after completing postgraduate studies. Graduate school, in turn, due to the formalization of the learning process, loses its social function as a forge of personnel for higher education.

Keywords: higher education system, Bologna system, research and teaching staff, teaching staff, burnout of higher school teachers, postgraduate studies.

ВВЕДЕНИЕ

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. Вопрос кадрового обеспечения народного хозяйства для любой страны носит стратегический характер, особенно в условиях активизации инновационной деятельности на фоне становления и развития цифровой экономики [1, 2]. В условиях становления и развития инновационной экономики особую важность приобретает процесс подготовки высококвалифицированных и конкурентоспособных кадров, не уступающих зарубежным специалистам в наиболее востребованных отраслях, имеющих высокое значение с точки зрения осуществления технологического рынка [3, 4]. Для развития инновационной экономики и продвижения цифровых технологий в вузах страны должна вестись активная подготовка кадров для сферы науки и технологий. К сожалению, в текущий момент времени данный вопрос имеет большие пробелы, а возникла такая ситуация в результате хронического недофинансирования науки в России, повлекшей за собой

формирование низкого уровня оплаты труда в этой отрасли на фоне других профессий и падение престижа труда ученого, равно как и труда преподавателя высшей школы в обществе [5-7].

С переходом российской системы высшего образования на Болонскую модель обострилось множество проблем образовательной системы [8], в их числе и проблема подготовки научных кадров для восполнения кадрового потенциала отрасли [9].

На фоне реформирования системы высшего образования произошло серьезное сокращение количества вузов и их филиалов, а это повлекло за собой и сокращение численности кадров в отрасли, что определяет актуальность исследования изменений в численности кадрового состава организаций высшего образования.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы. В России долгие годы идет борьба с проблемой несогласованности запро-

сов рынка труда и выпуска специалистов с высшим образованием [10], что порождает перенасыщение рынка труда одними специалистами и нехватку специалистов в других сферах, зачастую имеющих важность для стратегического развития страны в технологическом плане. Подобное несоответствие попытались устранить за счет перехода на Болонскую модель образования, в том числе и для того, чтобы повысить эффективность использования бюджетных средств, выделяемых на образование, и диверсифицировать источники финансирования вузов [11, 12]. Но из-за спешки во внедрении новой системы в российскую практику ухудшилось качество подготовки студентов, повысилась нагрузка на профессорско-преподавательский состав, глобальных целей Болонской системы в области расширения международной образовательной миграции и расширения возможностей для освоения трех ступеней высшего образования в ожидаемом объеме не произошло [13].

В России сейчас ощущается дефицит специалистов высшей квалификации, которые могут произвести разработку нового продукта, технологическую цепочку его производства, а также спланировать долгосрочную стратегию развития продукта. Воспитание таких специалистов, имеющих инновационную ориентацию, как раз происходит за счет подготовки в аспирантуре, истинная роль которой в нынешних условиях формализовалась по подобию подготовки бакалавров и магистров, значительно снижая роль научной и исследовательской деятельности в процессе обучения в аспирантуре, что привело к потере аспирантурой своей социальной функции воспроизводства высококвалифицированных научных кадров [14].

Несмотря на факт увеличения численности обучающихся в аспирантуре, до ее окончания доходит только 1/3 обучающихся и менее 30% выходит на защиту диссертации, но пополнить ряды научно-педагогических кадров готовы еще меньше – не более 10% от числа выпускников аспирантуры. Численность занятых в академической сфере сокращается, несмотря на рост финансирования научной деятельности и исследований. Следовательно, аспирантура в существующем виде как система подготовки высококвалифицированных кадров с функцией обеспечения перспективных потребностей научно-технической сферы и потребностей высшей школы не справляется [15].

В свою очередь, инновационный потенциал вуза, определяющий его конкурентоспособность на рынке образовательных услуг и в качестве субъекта инновационной подсистемы, формируется как раз под воздействием движущей силы в виде качественно подготовленного штата высококвалифицированных сотрудников [16].

Снижение качества человеческого потенциала для страны чревато ухудшением результативности развития блока «знаний и технологий», оцениваемого в рейтинге The Global Innovation Index [17], где определяются позиции стран в рейтинге инновационного развития. Для России в настоящее время потеря позиций в рейтинге инновационного развития недопустима, так как именно сейчас происходит качественный переход мировой экономики к новому типу. Следовательно, необходимо оценить, как изменился кадровый состав вузов, как важнейшей составляющей инновационной подсистемы народного хозяйства, под влиянием реформ и проявлениями кризиса 2015-2019 гг.

МЕТОДОЛОГИЯ

Формирование целей статьи. Рассмотреть динамику численности кадрового состава в организациях системы высшего образования Российской Федерации.

Постановка задания. Проанализировать динамику численности кадрового состава организаций высшего образования в разрезе принадлежности к государственному и негосударственному сектору, рассмотреть изменения в численности в разрезе категорий работников и оценить изменения в структуре работников организаций

высшего образования в период 2015-2019 гг.

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 [18]. Статистической базой для анализа стали данные Министерства науки и высшего образования Российской Федерации [19].

РЕЗУЛЬТАТЫ

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Одним из признаков разделения кадров в системе высшего образования Российской Федерации является принадлежность к государственным и негосударственным организациям. Безусловно, численность работающих в государственных образовательных организациях во много раз выше, чем работающих в негосударственных образовательных организациях, поскольку в России коммерческие образовательные организации были распространены не слишком широко. И тем не менее, в ходе реформ сокращение численности кадров в негосударственных образовательных организациях оказалось в относительном выражении более существенным, чем в государственных (рисунок 1).

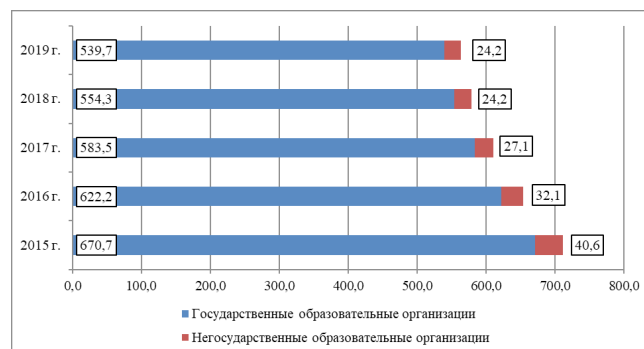


Рисунок 1 – Изменение численности кадров в государственных и негосударственных образовательных организациях в 2015-2019 гг., тыс. чел.

Численность кадров в государственных образовательных организациях в динамике снизилась на 19,8% или на 141,6 тыс. чел., а в негосударственных – на 40,3% или на 19,2 тыс. чел., что характеризует изменения в кадровом потенциале системы высшего образования весьма негативно. Особенно тревожными можно считать тенденции в негосударственных образовательных организациях, которые существовали на коммерческой основе и из-за снижения спроса на высшее образование, по всей видимости, не смогли удержаться на рынке образовательных услуг, так как все же уступают государственному вузам и по статусу и по широте реализации образовательных программ.

Общая численность кадрового состава сократилась на 20,7%, поэтому стоит рассмотреть, как изменилась численность кадрового состава по различным категориям работников системы высшего образования (Таблица 1).

Таблица 1 – Динамика численности кадрового состава организаций высшего образования в 2015-2019 гг., чел.

Категории работников организаций высшего образования	Годы			Изменение 2019 г. к 2015 г.	
	2015	2017	2019	чел.	%
Всего	711344	610596	563872	-147473	-20,7
Профессорско-преподавательский состав	246342	208420	190133	-56208	-22,8
Научные работники	19412	16755	14247	-5165	-26,6
Инженерно-технический персонал	34044	29420	29115	-4928	-14,5
Учебно-вспомогательный персонал	111156	91460	80111	-31045	-27,9
Руководящий персонал	30053	29061	28966	-1086	-3,6
Административно-хозяйственный персонал	92484	80894	76552	-15932	-17,2
Производственный персонал	12863	10528	10713	-2149	-16,7
Иной персонал	164988	144053	134032	-30956	-18,8

В абсолютном выражении наибольшее сокращение численности произошло среди профессорско-преподавательского состава, являющегося основной движущей силой системы высшего образования страны. Самый высокий процент сокращения отмечается по категории учебно-вспомогательного персонала, численность которого сократилась на 27,9% или более чем на 31 тыс. чел. Высокий процент сокращения отмечается и по категории научных работников (26,6%), что особенно печально, поскольку для развития инновационной экономики необходим мощный научный потенциал и стабильно растущая численность научных кадров, в том числе и в вузах, которые при формировании инновационной экономики должны выступать в роли опорных точек. Вузы как элемент инновационной подсистемы должны генерировать инновации и продвигать их в различные сферы экономики, с одной стороны, и с другой стороны – активно внедрять новшества в научно-исследовательский и обучающий процесс. Наименьшие сокращения коснулись категории руководящего персонала как в абсолютном, так и в относительном выражении, что, впрочем, является неудивительным явлением для российской действительности, хотя численность этой категории выше численности научных работников и численности производственного персонала.

Следовательно, актуальным будет рассмотреть, как изменилась структура кадрового состава организаций высшего образования в 2019 г. по сравнению с 2015 г. (рисунок 1).



Рисунок 2 – Динамика структуры кадрового состава организаций высшего образования, %

В структуре кадрового состава организаций более 1/3 части приходится на профессорско-преподавательский состав, доля которого в структуре в 2019 г. снизилась на 0,9%. Снижение доли произошло в отношении учебно-вспомогательного персонала и научных работников, по остальным категориям наблюдается увеличение их веса в структуре, причем наибольшее увеличение доли в структуре принадлежит категории руководящего персонала (+0,9%), в то время как остальные категории прибавили в структуре от 0,1% до 0,6%.

Таким образом, мы установили, что снижение численности кадров в системе высшего образования за последние пять лет произошло довольно существенное, наибольшее сокращение численности коснулось именно профессорско-преподавательского состава, а один из наибольших отрицательных приростов отмечается среди научных работников, численность которых и изначально была невелика. И в структуре численности такие важные категории, как профессорско-преподавательский состав и научные работники, показывают отрицательные тенденции, что стоит оценивать как негативное явление, особенно в условиях становления и развития инновационной экономики.

Сравнение полученных результатов с результатами в других исследованиях. Как подчеркивают некоторые авторы [20, 21], и мы с ними солидарны, в российской

системе высшего образования в последнее время обострилось множество проблем: от снижения доступности высшего образования для населения и недоработок в системе мотивации освоения высшего образования на всех трех ступенях, до старения профессорско-преподавательского состава, роста нагрузки на него и падения престижа труда преподавателя высшей школы, негативно влияющего на желание молодежи связать себя с наукой.

Во многом сложности с восполнением кадрового состава вузов и развитием научно-технической деятельности, как считают некоторые авторы и мы с ними согласны [22, 23], связаны с проблемами функционирования аспирантуры. Воспроизводство научно-педагогических кадров должно быть непрерывным, должна присутствовать эффективная система мотивации не просто для окончания аспирантуры, но и для продолжения научно-исследовательской деятельности в вузе, главным образом за счет достойной оплаты труда, расширения возможностей обучения в аспирантуре за счет бюджетных средств, повышения эффективности системы получения доходов от использования результатов интеллектуальной деятельности, возвращения высокого социального статуса преподавателя высшей школы и возможности для осуществления научно-исследовательской деятельности в процессе написания диссертационных работ за счет снижения образовательной нагрузки в рамках выполнения показателей ФГОС.

ВЫВОДЫ

Выводы исследования. По результатам исследования было установлено, что основные сокращения в численности кадрового состава коснулись государственных организаций высшего образования, но с позиций относительных величин больше пострадали негосударственные образовательные организации. Наибольшие сокращения численности кадрового состава организаций высшего образования в абсолютном выражении произошли среди профессорско-преподавательского состава, но более тревожным является факт снижения и без того невысокой численности научных работников. В структуре численности кадрового состава существенных изменений не произошло, смещение структуры в сторону снижения доли коснулось профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного персонала, научных сотрудников и производственного персонала. Что примечательно, негативные изменения практически не коснулись численности руководящего персонала.

Перспективы дальнейших изысканий в данном направлении. Проблема восполнения кадрового состава организаций высшего образования, главным образом по категориям профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников, стоит довольно остро. В текущей ситуации, отражающей дисфункциональность аспирантуры как института подготовки кадров для высшей школы, необходимы поиски путей решения сложившейся проблемы, что определяет актуальность исследований в данной области.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Соловьева Т.Н., Зюкин Д.А., Матушанская Е.Е. Активизация инновационных процессов в российской экономике на примере отдельных отраслей // *Азимут научных исследований: экономика и управление*. 2020. Т. 9. № 1 (30). С. 317-321.
2. Борисоглебская Л.Н., Матушанская Е.Е. Инвестиционное обеспечение цифровизации в отраслях реального сектора экономики регионов ЦФО: проблемы и перспективы // *Экономические и гуманитарные науки*. 2020. № 6 (341). С. 15-27.
3. Крючкова С.Е., Меликов И.М., Храпов С.А. Глобализация высшего образования: социокультурный аспект // *Logos et Praxis*. 2018. Т. 17. № 1. С. 40-48.
4. Матушанская Е.Е., Матушанский А.К., Баикатова В.Я. Развитие высокотехнологичных и наукоемких производств в современных условиях: отечественный и зарубежный опыт // *Экономические и гуманитарные науки*. 2019. № 8 (331). С. 13-21.
5. Ушакова Ю.О. Проблемы и задачи стимулирования воспроизводства кадров в условиях перехода к инновационной экономике // *Вестник Челябинского государственного университета*. 2019. № 3 (425). С. 87-97.
6. Сенащенко В.С. О Престиже профессии «преподаватель выс-

шей школы», ученых степеней и ученых званий // Высшее образование в России. 2017. № 2. С. 36-44.

7. 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.

8. Леканова Е.Е., Хохлова Е.В. Конвергенция Болонской модели образования и российской системы образования // Современные проблемы науки и образования. 2017. № 4. С. 113.

9. 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.

10. Абрамкина Д.А. Структурная безработица как индикатор несогласованности спроса и предложения на рынке труда: профессионально-квалификационный аспект // Вестник НГИЭИ. 2020. № 1 (104). С. 107-116.

11. Андриянов А.В. Формирование института образования России в период 1990-2000 годов // Вопросы политологии. 2020. Т. 10. № 7 (59). С. 2184-2191.

12. Тавхитова Е.Р. Актуальные проблемы развития современной системы высшего образования в России // Доклады Башкирского университета. 2020. Т. 5. № 4. С. 261-265.

13. Морозова Г.В., Гаврилов А.Р. Модернизация системы образования в России глазами студентов // Казанский социально-гуманитарный вестник. 2017. № 3 (26). С. 43-47.

14. Оценка обеспеченности кадровым, научно-технологическим и инновационным потенциалом в разрезе приоритетов научно-технологического развития Российской Федерации / М.Ш. Минцаев, И.Е. Ильина, С.Л. Парфенова, В.Н. Долгова, Е.Н. Жарова, Е.В. Агамирова // Интеграция образования. 2018. Т. 22. № 3 (92). С. 460-479.

15. Калинина И.А. Анализ результативности аспирантуры как источника кадрового резерва научно-педагогического потенциала экономического вуза // Актуальные проблемы психологического знания. 2016. № 1 (38). С. 44-57.

16. Маркарьян Ю.А. Предпосылки и приоритеты развития кадрового потенциала опорного вуза // Мир науки, культуры, образования. 2017. № 6 (67). С. 218-219.

17. The Global Innovation Index. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/ (Дата обращения: 10.01.2021 г.).

18. Применение методов статистики: теория и практика: учебное пособие / Д.А. Зюкин, О.В. Святлова, С.А. Беляев и др. – Курск: КГМУ, 2017. – 164 с.

19. 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: 10.01.2021 г.).

20. 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.

21. Кузьминов Я. И. Вызовы и перспективы развития университетов в России // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22, № 4 (116). С. 5-8.

22. Эзрох Ю.С. Кадровые перспективы российских университетов: кто будет преподавать в недалеком будущем? // Образование и наука. 2019. Т. 21. № 7. С. 9-40.

23. 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.

24. Романов Е.В. Угрозы кадровому потенциалу региональных вузов // Экономика региона. 2018. Т. 14. № 1. С. 95-108.

Статья поступила в редакцию 10.12.2020

Статья принята к публикации 27.02.2021