

УДК 33

Управление механизмом воспроизводства человеческого капитала в высшей школе

Маличенко Ирина Петровна

Кандидат экономических наук,
доцент,
руководитель магистратуры по направлению «Управление персоналом
экономического факультета»,
Южный федеральный университет,
344006, Российская Федерация, Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 105/42;
e-mail: kniga-05@mail.ru

Крячко Виктория Игоревна

Студент,
Южный федеральный университет,
344006, Российская Федерация, Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 105/42;
e-mail: kryachko@mail.ru

Исследование проведено при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, грант 18-010-00591 «Выбор карьерных стратегий аспирантами».

Аннотация

Воспроизводство человеческого капитала в высшей школе можно определить как дефицитное в связи со снижением количества выпускников аспирантуры, выстраивающих профессиональную карьеру в научно-исследовательской или научно-педагогической сферах. В рамках исследования нужно идентифицировать внешние и внутренние факторы, влияющие на выбор карьерной стратегии аспиранта, сформировать механизм управления детерминированными факторами для увеличения доли способных к научно-исследовательской и образовательной деятельности аспирантов, остающихся в академической среде. В данной статье представлены промежуточные результаты исследования с использованием процессуально-инструментального подхода современной теории и практики управления человеческими ресурсами в системе экономических знаний. На современном этапе можно выделить основную проблему – дисфункциональность механизма воспроизводства молодых специалистов в высшей школе. Кадры в высшей школе не обновляются в нужной пропорции, все меньше мотивированных молодых специалистов остается в системе науки и образования. А если и остаются, то в основном выпускники этого же вуза, формируя замкнутость

академической среды. Решение данной проблемы, на наш взгляд, связано с комплексным и глубоким осмыслением мотивов молодых специалистов – выпускников аспирантур, по которым они стремятся или не стремятся развивать карьеру в академической сфере, а также факторов, влияющих на принятие решений в области поиска работы на академическом рынке труда. Управление идентифицированными факторами в данном исследовании позволит формировать карьерные стратегии аспирантов и удерживать способных к научно-исследовательской и образовательной деятельности аспирантов в системе науки и образования.

Для цитирования в научных исследованиях

Маличенко И.П., Крячко В.И. Управление механизмом воспроизводства человеческого капитала в высшей школе // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2018. Том 8. № 12А. С. 268-278.

Ключевые слова

Аспирантура, карьерная стратегия аспиранта, показатели деятельности аспирантуры, факторы и инструменты привлечения и удержания аспирантов, обучение.

Введение

Современный этап развития мировой социально-экономической системы характеризуется существенным ускорением научно-технического и социального прогресса, прогрессирующим новым форматом экономического уклада – «экономики знаний», в которой воспроизводство знания оказывает определяющее влияние на динамику экономического роста. В прогнозах социально-экономического развития России до 2030 г. обозначено, что при условии форсированного и инновационного сценария развития «российская экономика не только останется мировым лидером в энергетическом секторе, добыче и переработке сырья, но и создаст конкурентоспособную экономику знаний и высоких технологий, что позволит занять значимое место в пределах 5%-10% на рынках высокотехнологичных товаров и интеллектуальных услуг в 5-7 и более секторах». Однако прогноз реалистичен только в случае, если будут сформированы условия для массового появления новых инновационных компаний во всех секторах экономики, использующих «знаниевоемкие» технологии в повседневной деятельности, ориентированные на формирование и управление интеллектуальным капиталом и всеми его структурными составляющими, такими как организационный, человеческий и социальный капиталы организации [Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года; Стратегия 2030; Концепция общественной безопасности в РФ, утвержденную Президентом РФ 20 ноября 2013 г.].

Системное решение поставленных задач состоит в переходе российской экономики от экспортно-сырьевого к инновационному социально-ориентированному типу развития. Это позволит резко расширить конкурентный потенциал российской экономики за счет наращивания ее сравнительных преимуществ в науке, образовании и высоких технологиях и на этой основе задействовать новые источники экономического роста и повышения благосостояния.

Возможность перехода от постиндустриальной экономики к «информационной экономике», а затем к «экономике знаний» реалистична только при формировании новой современной концепции развития образования, отвечающей современным требованиям к подготовке специалистов, способных работать на высокотехнологичных рынках со «знаниемоемкими» технологиями в условиях многозадачности и высокой динамики изменений всей социально-экономической системы. Очевидна необходимость формирования качественно нового человеческого капитала, ориентированного на непрерывное обучение и восприятия знаний и информации [Маличенко, 2014, 138].

В связи с этим вопросы подготовки кадров высшей научной квалификации, особенно в стратегических направлениях модернизации экономики, ее технологического развития приобретают особую актуальность. Институт аспирантуры является ключевым в подготовке высококвалифицированных кадров.

Обзор основных показателей деятельности аспирантуры в России

Переход к Болонской системе образования затронул не только специалитет, разделив его на две ступени – бакалавриат и магистратуру, но и серьезно изменил форму и содержание аспирантуры. Если ранее аспирантура считалась исключительно послевузовским образованием, то с 1 января 2013 г. в соответствии с новым законом «Об образовании» аспирантура стала третьей ступенью системы высшего образования, в рамках которой по утвержденному в вузе учебному плану реализуется подготовка кадров высшей научной квалификации. Срок обучения в аспирантуре составляет 3 года в очной форме и 4 – в заочной. Однако приказом Минобрнауки от 12 августа 2011 г. № 2202 были утверждены специальности технических и естественнонаучных отраслей наук, срок обучения в аспирантуре для которых может пролонгироваться до 4 и 5 лет. В 2017 г. в российских вузах впервые выданы дипломы об окончании аспирантуры с формулировкой об «освоении программы подготовки научно-педагогических кадров» по определенному направлению и о присвоении квалификации «Исследователь. Преподаватель-исследователь».

Таким образом, аспирантура стала выполнять две основные задачи: воспроизводство молодых специалистов высшей квалификации как для научного и образовательного сектора, так и для всех других отраслей экономики с целью реализации долгосрочных программ социально-экономического развития Российской Федерации.

Включение аспирантуры в систему высшего образования привело к существенным изменениям в области организации и содержания учебного процесса [Михалкина, 2018, 662]. В связи с тем, что существенно увеличилась учебная нагрузка на аспиранта в результате освоения дисциплин учебного плана, прохождения промежуточной и итоговой аттестации процент защищающихся аспирантов становится еще ниже. Также многие аспиранты перестали рассматривать защиту кандидатской диссертации как обязательное требование. Данную тенденцию отмечают в своих интервью и глава Высшей аттестационной комиссии Филиппов В.М. и министр просвещения РФ Васильева О.Ю., констатируя, что в конечном счете кандидатские диссертации защищают всего 25%-30% закончивших аспирантуру. Данный показатель, безусловно, требует коррекции в сторону увеличения, так как дефицит молодых кандидатов наук отчетливо заметен, особенно в региональных вузах. Падает и численность поступающих в аспирантуру, еще меньше выпускается аспирантов (таблица 1) [Городникова. и др., 2018].

Таблица 1 - Основные показатели деятельности аспирантуры в России¹

Год	Число организаций	Прием в аспирантуру, чел.	Темп прироста, %	Выпуск из аспирантуры, чел.	Из него с защитой диссертации, чел.	% защитившихся своевременно
2000	1362	43100		24828	7503	30,2%
2001	1393	45241	+5%	25696	6172	24%
2002	1416	46935	+4%	28101	7411	26,4%
2003	1441	47803	+2%	30799	8378	27,2%
2004	1452	47687	-0,2%	32595	10256	31,5%
2005	1473	46896	-1,7%	33561	10650	32%
2006	1493	50462	+7,6%	35530	11893	33,5%
2007	1490	51633	+2,3%	35747	10970	31%
2008	1529	49638	-3,9%	33670	8831	26,2%
2009	1547	55540	+ 11,9%	34235	10770	31,5%
2010	1568	54558	-1,8%	33763	9611	28,5%
2011	1570	50582	-7,3%	33082	9635	29%
2012	1575	45556	-9,9%	35162	9195	26,2%
2013	1557	38971	- 14,6%	34733	8979	25,6%
2014	1519	32981	- 15,4%	28273	5189	18,4%
2015	1446	31600	-4,2%	25826	4651	18%
2016	1359	26421	-16,4%	25992	3730	14,4%

Наряду с ретроспективным анализом и характеристикой функционирования аспирантуры ряд авторов-исследователей прогнозируют тотальное снижение этих показателей до 2020 г. Так, например, в 2019 г. выпуск аспирантов составит 25259, а в 2020 г. 24705 чел., по оптимистичным прогнозам, в ряде публикаций цифры еще скромнее [Осипов, Савинков, 2014].

**Рисунок 1 - Динамика защит кандидатских диссертаций в срок, %²**

¹ Составлено по официальным данным Министерства образования и науки РФ, Федеральной службы государственной статистики, НИИ «ВШЭ».

² Составлено по официальным данным Министерства образования и науки РФ, Федеральной службы государственной статистики, НИИ «ВШЭ».



Рисунок 2 - Динамика приема в аспирантуру, чел.³

Вот уже почти последние 5 лет в статистических сборниках фиксируется средний возраст исследователя 47 лет, кандидата наук 51 год и доктора наук 63 года [Михалкина, Скачкова, 2015, 237-245]. Данные по возрасту демонстрируют проблему еще более остро.

Результаты авторских исследований⁴

Авторским коллективом экономического факультета Южного федерального университета⁵ было проведено ряд мероприятий, в том числе исследовательских, которые позволили определить некоторые проблемные зоны для развития молодых специалистов в высшей школе.

Так, в апреле 2018 г. была проведена стратегическая форсайт-сессия, на которой присутствовали 17 экспертов непосредственно связанных с подготовкой аспирантов. Экспертами выступили: 6 научных руководителей аспирантов, 6 молодых преподавателей и 5 представителей администрации. Мнения экспертов основаны на их собственных наблюдениях профессиональных карьер развития аспирантов посредством метода их погружения в подготовку аспирантов.

³ Составлено по официальным данным Министерства образования и науки РФ, Федеральной службы государственной статистики, НИИ «ВШЭ».

⁴ Исследование проведено при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, грант 18-010-00591 «Выбор карьерных стратегий аспирантами».

⁵ Руководитель проекта д.э.н., профессор, декан экономического факультета ЮФУ Михалкина Е.В., к.э.н., доцент, зав. кафедрой управления человеческими ресурсами ЮФУ Скачкова Л.С., к.э.н., доцент, руководитель магистратуры по направлению 38.04.03 - Управление персоналом ЮФУ Маличенко И.П., к.э.н., доцент кафедры экономической теории ЮФУ Филоненко Ю.В., ст. преподаватель кафедры управления человеческими ресурсами ЮФУ Сенькив О.Я., магистрантка направления 38.04.03 -Управление персоналом ЮФУ Крячко В.И.

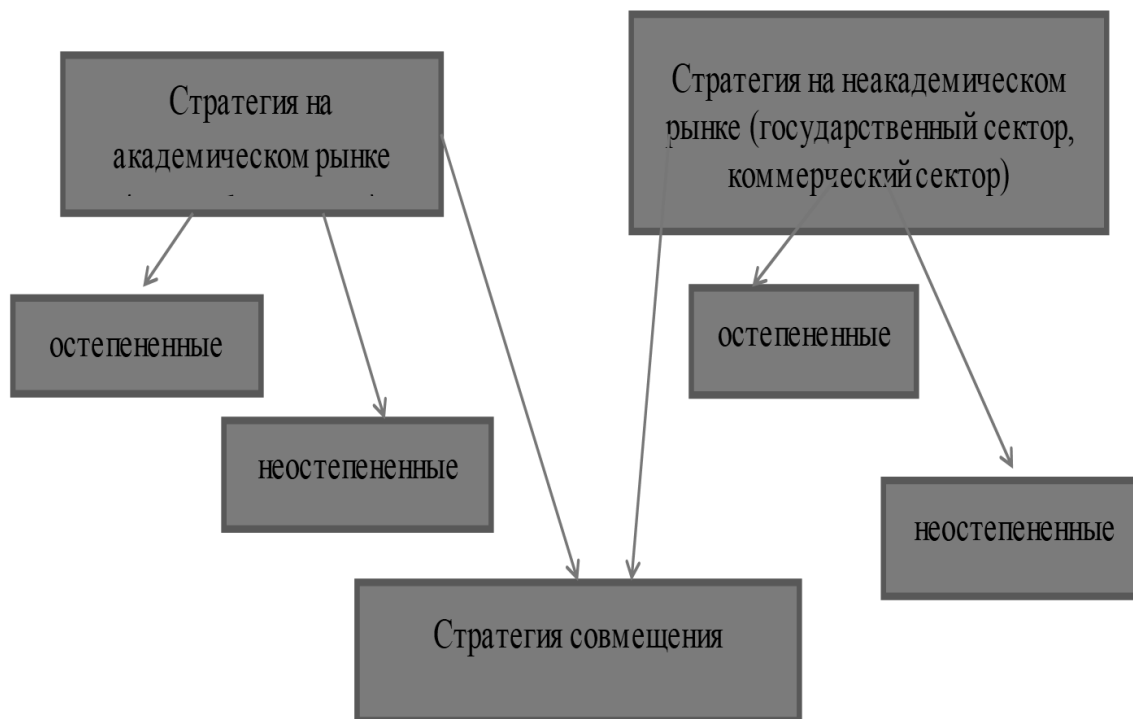


Рисунок 3 - Типовые стратегии аспирантов на рынке труда⁶

Относительно вариантов выбора карьерных стратегий аспирантами, большинство экспертов сходятся во мнении, что выпускники аспирантуры, защитившие кандидатские диссертации, намерены продолжить свое профессиональное развитие в академической среде. При этом, эксперты считают, что не защитившиеся выпускники аспирантуры склонны выбирать развитие профессиональной карьеры больше на неакадемическом рынке труда в сферах как совпадающих, так и несовпадающих с направлением подготовки. В связи с этим можно считать необходимым более активное включение научного руководителя в подготовку кандидатской диссертации для удержания способных к научно-исследовательской деятельности аспирантов.

Совмещение работы на академическом рынке с работой в других сферах не защитившимися выпускниками аспирантуры, по мнению администрации и научных руководителей, не является популярной профессиональной стратегией. В тоже время молодые специалисты, наоборот, считают, что инфраструктурные недостатки академической среды может исправить работа по совместительству на неакадемическом рынке, позволяя молодым специалистам оставаться в науке и иметь дополнительный доход и опыт в практической сфере.

Среди наиболее значимых факторов, способствующих удержанию и развитию профессиональной карьеры в академической сфере, эксперты, в первую очередь, выделяют

⁶ Составлено авторами по материалам исследования.

финансовые ресурсы (гранты, стипендии, зарплаты, надбавки, премии). Наиболее актуальным трендом остаются включение аспирантов в число исполнителей грантов или введение ставки стажера-исследователя. Также значимыми являются такие факторы, как стабильная занятость, коллектив единомышленников и интеллигентное окружение. Данные факторы могут получить развитие посредством создания научных школ, научных проектных групп, советов молодых ученых, проведения научных семинаров, собраний, форумов и конференций аспирантов, формирования профессиональных групп на виртуальной платформе, чатов, соответствующих сайтов с возможностью получать обратную связь. Также важно для привлечения аспирантов в академическую среду обеспечить гибкий график работы и обучения, возможность академической мобильности, понятного поэтапного карьерного роста, совершенствовать качество преподавания в аспирантуре, поддержать возможности саморазвития и самообразования.

Однако для реализации условий, способствующих развитию профессиональной карьеры в академической сфере, также необходимо устранить ряд препятствий. Все эксперты единогласно выделяют такой негативный фактор, как низкая зарплата, вынуждающая молодых специалистов постоянно искать дополнительные источники заработка, что в свою очередь отвлекает их внимание от научных исследований. Минимальный социальный пакет также не является преимуществом при обеспечении привлекательности академического рынка труда. Нивелирование данных финансовых негативных факторов возможно за счет следующих мероприятий: повышения базового оклада, введения системы стимулирования за научные достижения, внедрения материального поощрения защиты в срок, предоставление жилья. Именно данные мероприятия были отмечены молодыми специалистами как наиболее приоритетные.

Среди прочих негативных факторов эксперты выделяют устаревшую материально-техническую базу, особенно для естественно-научных направлений, ненормированный рабочий день (переработки), бюрократизацию, несовпадение базовой и научной специальностей, отсутствие системы коммуникаций между аспирантами, отсутствие междисциплинарности в программах подготовки аспирантов, что затем сказывается и на качестве их исследований.

Молодые преподаватели также выделили следующие условия, отталкивающие аспирантов от карьеры в академической среде: отсутствие статусности и востребованности науки, постоянное изменение требований к аспирантам и применение стандартов, заимствованных из магистратуры, дефицит научных руководителей, ужесточение требований к защите и срочные контракты.

В рамках данного исследования также было проведено электронное анкетирование 177 респондентов из федеральных и региональных вузов. Респонденты были представителями администрации и научные руководители, осуществляющие непосредственно подготовку аспирантов. Из всех респондентов 96 (54%) это представители федеральных образовательных учреждений высшего образования, из них 52 (54,1%) имеют опыт работы только в том же вузе, в котором окончили аспирантуру и получили степень.

81 респондент (46%) – работники региональных высших учебных учреждений, из них 62% имеют опыт работы только в своем вузе, который окончили и в котором получили степень. Таким образом, становится очевидно, что большинство экспертов прошли путь становления, начиная от студента и аспиранта в вузе, в котором получали базовое образование. Это отдельная тема для дискуссии об инбридинге в системе высшего образования, «территориальной замкнутости аспирантуры» и последствий этих явлений [Auriol, 2010, 10-21].

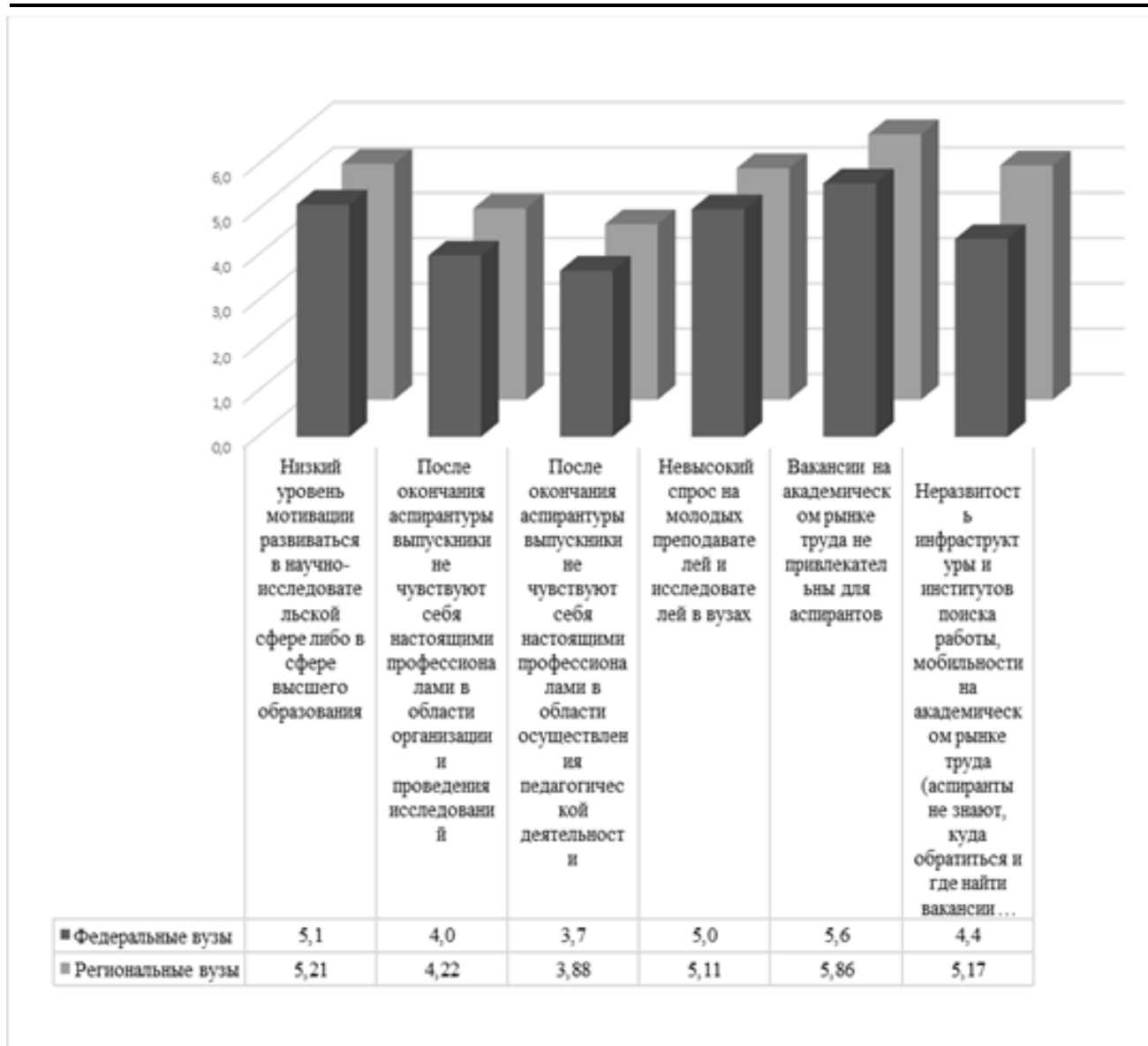


Рисунок 4 - Среднее значение по причинам, препятствующим развитию академической карьеры аспирантами⁷

Полученные результаты четко отражают и нерасположенность на данный момент самого академического рынка к удержанию молодых специалистов. Эксперты признают дефицит учебной нагрузки и соответственно ставок для молодых специалистов, отсутствие гибкости и мобильности академического рынка. Очевидно, что аспирантам не хватает методической поддержки проведения научных исследований и написания диссертационной работы. В связи с чем аспиранты после окончания аспирантуры не чувствуют себя профессионалами в области организации и проведения научных исследований, в области осуществления педагогической деятельности.

⁷ Составлено авторами по материалам исследования.

Заключение

Таким образом, на современном этапе можно выделить основную проблему – дисфункциональность механизма воспроизводства молодых специалистов в высшей школе. Кадры в высшей школе не обновляются в нужной пропорции, все меньше мотивированных молодых специалистов остается в системе науки и образования. А если и остаются, то в основном выпускники этого же вуза, формируя замкнутость академической среды. Решение данной проблемы, на наш взгляд, связано с комплексным и глубоким осмыслением мотивов молодых специалистов – выпускников аспирантур, по которым они стремятся или не стремятся развивать карьеру в академической сфере, а также факторов, влияющих на принятие решений в области поиска работы на академическом рынке труда. Управление идентифицированными факторами в данном исследовании позволит формировать карьерные стратегии аспирантов и удерживать способных к научно-исследовательской и образовательной деятельности аспирантов в системе науки и образования. В работе представлены результаты первичных проведенных исследований в данном направлении.

Библиография

1. Городникова Н.В. (ред.) Индикаторы науки 2018: статистический сборник. М., 2018. 320 с.
2. Гуртов В.А., Пенние И.В., Мелех Н.В. Анализ деятельности системы аспирантуры как основного института подготовки кадров высшей школы научной квалификации // Управление подготовкой научных кадров. 2011. С. 64-70.
3. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р).
4. Концепция общественной безопасности в РФ, утвержденная Президентом РФ 20 ноября 2013 г.
5. Маличенко И.П. Модернизация профессионального образования в условиях государственно-частного партнерства // Проблемы теории и практики управления. 2014. №10. С. 134-142.
6. Михалкина Е.В. Новые институты в системе экономических механизмов возрождения науки и образования // Форсайт «Россия». Новое индустриальное общество. Перегрузка. Сборник материалов Санкт-Петербургского Международного Экономического Конгресса (СПЭК-2017). СПб., 2018. С. 659-668.
7. Михалкина Е.В., Скачкова Л.С. Мотивация научно-педагогических работников высшей школы: стратегический подход // Управление человеческими ресурсами: теория, практика, перспективы. 2015. С. 237-245.
8. Осипов Г.В., Савинков В.И. Динамика аспирантуры и перспективы до 2030 года: Статистический и социологический анализ. М., 2014. 152 с.
9. Россия в цифрах 2015: краткий стат. сб. М., 2015. 543 с.
10. Филиппов В.М. Задачи повышения научного уровня и ответственности диссертационных советов // Социология образования. 2013. № 5. С. 4-10.
11. Auriol L. Careers of Doctorate Holders: Employment and Mobility Patterns. OECD Publishing, 2010. 29 p.

Management of the mechanism of reproduction of human capital in higher education

Irina P. Malichenko

PhD in Economics, Associate Professor,
Head of the Master's Program in HR,
Southern Federal University,
344006, 105/42, Bol'shaya Sadovaya st., Rostov-on-Don, Russian Federation;
e-mail: kniga-05@mail.ru

Viktoriya I. Kryachko

Graduate Student,
Southern Federal University,
344006, 105/42, Bol'shaya Sadovaya st., Rostov-on-Don, Russian Federation;
e-mail: kryachko@mail.ru

Abstract

The reproduction of human capital in higher education can be defined as scarce due to a decrease in the number of graduate postgraduate students who are building a professional career in the research or scientific-pedagogical fields. Within the framework of the study, it is necessary to identify external and internal factors influencing the choice of the career strategy of a graduate student, to form a mechanism for managing determined factors to increase the proportion of graduate students capable of research and educational activities remaining in the academic environment. This article presents the interim results of the study using the procedural-instrumental approach of the modern theory and practice of human resource management in the system of economic knowledge. At the present stage, one can single out the main problem: the dysfunctional mechanism of the reproduction of young specialists in higher education. Personnel in higher education are not updated in the necessary proportion, fewer and less motivated young specialists remain in the system of science and education. And if they remain, they are mainly graduates of the same university, forming an isolated academic environment. The solution to this problem, in our opinion, is associated with a comprehensive and deep understanding of the motives of young specialists. The management of the identified factors in this study will allow to form career strategies for graduate students and retain graduate students who are capable of research and educational activities in the system of science and education.

For citation

Malichenko I.P., Kryachko V.I. (2018) Upravlenie mekhanizmom vosproizvodstva chelovecheskogo kapitala v vysshei shkole [Management of the mechanism of reproduction of human capital in higher education]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 8 (12A), pp. 268-278.

Keywords

Graduate school, career strategy of a graduate student, performance indicators of graduate school, factors and tools to attract and retain graduate students, learning.

References

1. Auriol L. (2010) *Careers of Doctorate Holders: Employment and Mobility Patterns*. OECD Publishing.
2. Filippov V.M. (2013) Zadachi povysheniya nauchnogo urovnya i otvetstvennosti dissertatsionnykh sovetov [The tasks of increasing the scientific level and responsibility of dissertation councils]. *Sotsiologiya obrazovaniya* [Sociology of Education], 5, pp. 4-10.
3. Gorodnikova N.V. (ed.) (2018) *Indikatory nauki 2018: statisticheskii sbornik* [Science Indicators 2018: statistical compilation]. Moscow.
4. Gurtov V.A., Pennie I.V., Melekh N.V. (2011) Analiz deyatel'nosti sistemy aspirantury kak osnovnogo instituta podgotovki kadrov vysshei shkoly nauchnoi kvalifikatsii [Analysis of the activity of the postgraduate education system as the main institution for training personnel of the higher school of scientific qualification]. In: *Upravlenie podgotovkoi nauchnykh kadrov* [Researchers' Training management].

5. Kontsepsiya dolgosrochnogo sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii na period do 2020 goda (utv. rasporyazheniem Pravitel'stva RF ot 17 noyabrya 2008 g. № 1662-r) [The concept of long-term socio-economic development of the Russian Federation for the period up to 2020 (approved by the order of the Government of the Russian Federation of November 17, 2008 No. 1662-p)].
6. Kontsepsiya obshchestvennoi bezopasnosti v RF, utverzhennaya Prezidentom RF 20 noyabrya 2013 g. [The concept of public safety in the Russian Federation, approved by the President of the Russian Federation on November 20, 2013].
7. Malichenko I.P. (2014) Modernizatsiya professional'nogo obrazovaniya v usloviyakh gosudarstvenno-chastnogo partnerstva [Modernization of vocational education in the conditions of public-private partnership]. Problemy teorii i praktiki upravleniya [Problems of the theory and practice of management], 10, pp. 134-142.
8. Mikhalkina E.V. (2018) Novye instituty v sisteme ekonomicheskikh mekhanizmov vozrozhdeniya nauki i obrazovaniya [New institutions in the system of economic mechanisms for the revival of science and education]. In: Forsait «Rossiya». Novoe industrial'noe obshchestvo. Perezagruzka. Sbornik materialov Sankt-Peterburgskogo Mezhdunarodnogo Ekonomicheskogo Kongressa (SPEK-2017) [Foresight Russia. New industrial society. Reboot. Collection of materials of the St. Petersburg International Economic Congress (SPEC-2017)]. St. Petersburg.
9. Mikhalkina E.V., Skachkova L.S. (2015) Motivatsiya nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov vysshei shkoly: strategicheskii podkhod [Motivation of academic staff of higher education: a strategic approach]. In: Upravlenie chelovecheskimi resursami: teoriya, praktika, perspektivy [Human Resource Management: Theory, Practice, and Prospects].
10. Osipov G.V., Savinkov V.I. (2014) Dinamika aspirantury i perspektivy do 2030 goda: Statisticheskii i sotsiologicheskii analiz [Postgraduate course dynamics and perspectives until 2030: Statistical and sociological analysis]. Moscow.
11. (2015) Rossiya v tsifrah 2015: kratkii stat. sb. [Russia in numbers 2015: brief statistics]. Moscow.