

О.С. БЕЛОКРЫЛОВА, д.э.н., профессор,
Южный федеральный университет,
Ростов-на-Дону, Россия,
belokrylova@mail.ru

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ НОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИИ: ТРЕНДЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ, ПРОБЛЕМЫ

На основе выявления институциональных оснований новой образовательной политики, идентификации трендов развития системы высшего образования в Южном регионе России составлена матрица SWOT-анализа конкурентных преимуществ и угроз развития экономического факультета Южного федерального университета. Представлены ключевые моменты программы развития факультета как институционального основания эффективного контракта, оценены основные и дополнительные целевые индикаторы развития на 2014-2018гг., а также описаны мероприятия стратегических инициатив. Реализация этой стратегии позволит факультету достичь показателей, определенных программой развития Южного федерального университета, а также стать эффективным и конкурентоспособным его структурным подразделением.

Ключевые слова: новая образовательная политика, институциональные основания, институционализация топ-ориентации, эффективный контракт, фундаментальность экономического образования, конкурентоспособность факультета, индикаторы, программа, дорожная карта, эффективность.

O.S. Belokrylova,
***Institutionalization of new educational policy in
Russia: trends, prospects, problems***

In article on the basis of revelation of the institutional foundations of new educational policy, identification of development trends of the higher education system in the Southern region of Russia the matrix of SWOT analysis of competitive advantages and threats of economic development of economics department of the Southern federal university is composed. The article presents the key points of the program of faculty development as institutional foundation of effective contract, evaluated the main and additional target indicators of development in 2014-2018, and also describes actions of strategic initiatives. Implementation of this strategy will allow the Department to achieve the indicators determined by the program of development of the Southern federal university, and also to become effective and competitive structural division.

Keywords: new educational policy, institutional foundations, institutionalization of top orientation, effective contract, fundamental nature of eco-

omic education, competitiveness of faculty, indicators, program, road map, efficiency.

Рыночная трансформация российской системы высшего образования осуществлялась, как и во всех других сферах экономики, в направлении формирования и расширения рыночных начал, детерминировавших появление в начале 1990-х гг. таких новых институтов, как частные вузы, коммерческий набор в государственные образовательные учреждения, обеспечивший, фактически, их выживание в условиях рыночной трансформации, изменение структуры специальностей в направлении снижения значимости и доли инженерного образования и увеличения рыночно-гуманитарного – экономического, юридического, управленческого. Начавшаяся в середине первого десятилетия XX в. модернизация образовательной политики изменила ее вектор в направлении повышения конкурентоспособности отечественной образовательной системы. Это привело к формированию новых институтов – федеральных и научно-исследовательских университетов, развитию процессов оптимизации числа вузов через их укрупнение. В результате, действительно, обеспечиваются конкурентные преимущества крупных вузовских научно-образовательных структур как на отечественном, так и на мировом рынке образовательных услуг. Так, Южный федеральный университет в 2013г. впервые вошел в рейтинг ведущих университетов мира QS World university Ranking и позиционируется в кластере 601-650 наиболее динамично развивающихся вузов.

Однако переход от предпринимательской модели к модели топ-университета потребовал радикальной реструктуризации как университета в целом, так и академической деятельности научно-педагогических работников, изменения институциональных правил функционирования внутреннего рынка труда. Это требует оценки эффективности осуществляемых достаточно радикальных институциональных изменений образовательной политики

© О.С. Белокрылова, 2014

.....
<http://www.elibrary.ru/issues.asp?id=37579>

<http://www.instud.net>, <http://www.nbuu.gov.ua/>

в России и разработки системы мер по компенсации ее негативных эффектов.

В силу этого цель данной работы состоит в том, чтобы на основе сравнительного анализа моделей предпринимательского и топ университета провести аудит институциональных оснований новой образовательной политики, оценить ее эффекты на примере модернизации системы экономического образования Южного федерального университета и предложить комплекс переходных мер по стабилизации численности и состава научно-педагогических работников факультета.

Первоначально для федеральных университетов, созданных на базе объединения четырех и более вузов, была поставлена задача реализации несколько устаревшей для западных вузов модели предпринимательского университета. Хотя общепринятое определение предпринимательского университета все еще отсутствует в научной литературе, его чаще всего описывают через перечисление соответствующих содержательных характеристик. Например, Ропке Дж. отмечает [1]:

- университет в целом реализует предпринимательское поведение;
- преподаватели, студенты являются предпринимателями;
- университет активно взаимодействует с предпринимательским сообществом региона своей локализации.

Аналогично перечисляют ограничения, которые должен преодолевать предпринимательский университет Константинов Г.Н. и Филонович С.Р. в трех сферах [2. С.54]:

- генерации знания;
- преподавания;
- внедрения знаний в практику.

В университете предпринимательского типа, как подчеркивает Б. Кларк, научно-педагогические работники сориентированы как на зарабатывание своего дохода, так и на генерирование общего дохода вуза. Это обеспечивается масштабным консалтингом субъектов, развитием связей с реальным сектором экономики, привлечением внешних грантов [3, 4. С.160-162]. Реализация модели предпринимательского университета объективно обусловила другие институциональные изменения российской системы высшего образования: переход к подушевому финансированию, внедрение индивидуальных образовательных траекторий, расширение набора реализуемых вузом образовательных программ, позволяющих удовлетворить образовательные потребности и

исследовательские интересы студенчества.

Однако с началом второго десятилетия XX в. радикально поменялась общая концепция стратегии развития российской системы образования, которая ориентируется теперь не на предпринимательскую модель, а на реализацию модели топ-университета, занимающего все более высокие места в международных рейтингах, что обеспечивает его растущую конкурентоспособность на отечественных и мировых рынках образовательных услуг.

Исходной основой аудита институциональных оснований новой российской образовательной политики базируется на характеристике многоуровневости экономической политики государства в целом, в рамках которой четко тестируются:

- конституционный уровень, который определяет основные направления и институциональные рамки для реализации воздействия государства на динамику хозяйственных процессов;
- уровень государственного регулирования экономики, который определяет правила игры экономических субъектов, т.е. формирует институциональную среду экономической политики;
- уровень оперативного управления, т.е. правила и нормы корректировки экономической политики.

Исходя из этой теоретико-методологической предпосылки, уровневый анализ государственной образовательной политики показывает, что она базируется также на трех типах институтов:

- конституционных, гарантирующих право на высшее образование любому гражданину - на конкурсной основе бесплатно в государственном или муниципальном образовательном учреждении (статья 43 Конституции РФ) [5];
- специализированных институтов государственного регулирования системы образования, включающих законодательные нормы и механизмы принуждения к их исполнению;
- институтов микроэкономического уровня – уровня университета, где на сформированной государством институционально-правовой основе разрабатывается комплекс внутренних правил и норм, обеспечивающих реализацию новой государственной образовательной политики.

Если институты конституционного уровня являются базовыми и стабильными, то специализированные институты государствен-

ного регулирования системы образования претерпели в последнее время существенную модернизацию. Прежде всего, это принятый в 2013г. многострадальный Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», который, наряду с формальной институционализацией (не учреждения высшего профессионального образования, а организации высшего образования, не профессорско-преподавательский состав, а научно-педагогические работники и т.д.), легализовал существенную академическую свободу вузов как в выборе набора реализуемых образовательных программ (с их последующим конкурсным отбором для финансирования государством), регулируемого содержания учебных планов (сокращения числа обязательных предметов по ГОСТ 3+ до 3-4), так и в сфере дополнительного профессионального образования, ликвидировав не только типовые требования, но и документы государственного образца (что немедленно наполнило рынок недобросовестными фирмами, работающими, фактически, только «на корочки»).

Второй составляющей институциональных оснований новой образовательной политики выступает Государственная программа «Развитие образования на 2013-2020 гг.», по которой основным стратегическим приоритетом ведущих российских вузов становится включение в международные рейтинги. Так, в уже упоминавшийся рейтинг ведущих университетов мира QS World university Ranking в

2013г. вошли 18 российских вузов. МГУ занимает 120 место, улучшили свои позиции Санкт-Петербургский государственный университет (240 место вместо 253 в 2012г.), Московский государственный технический университет им. Баумана (334 место вместо 352 в 2012г.), новосибирский университет (352 место вместо 371 в 2012г.). Впервые вошли в рейтинг Московский государственный университет международных отношений, Московский физико-технический университет, Санкт-Петербургский политехнический университет, Российский университет дружбы народов, Высшая школа экономики, Уральский федеральный университет, Томский политический университет, Казанский, Дальневосточный и Южный федеральные университеты, Новгородский госуниверситет им. Лобачевского, Российский экономический университет им. Плеханова и Воронежский государственный университет [6. С.274]. Университеты в данном рейтинге ранжируются по следующим критериям: репутация в академической среде, цитируемость публикаций научно-педагогических работников, число студентов на 1 преподавателя, отношение работодателей к выпускникам, доля иностранных преподавателей и студентов.

Во Всемирный рейтинг университетов Times Higher Education (2013 г.) попали только МГУ (в первой сотне) и СПбГУ (в четвертой сотне). Структура показателей этого международного рейтинга отражает характеристики конкурентоспособности вузов (рисунок 1).

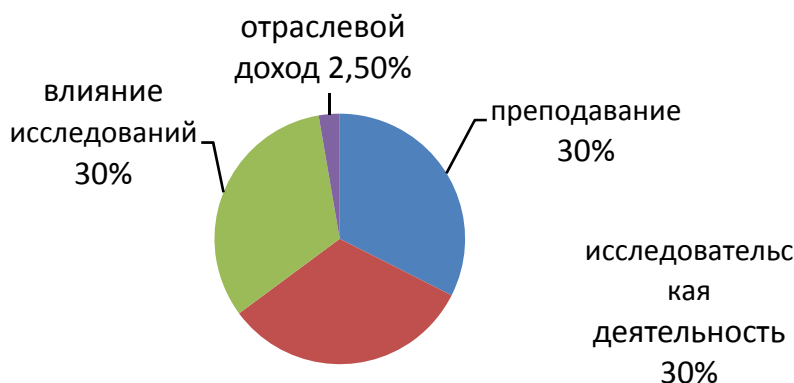


Рис. 1. Ключевые показатели Всемирного рейтинга университетов Times Higher Education [7. С.22-25]

Следующим элементом институциональных оснований новой образовательной политики, определяющим правила игры всех субъектов системы образования РФ до 2018г., выступает План мероприятий ("дорожная карта")

"Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки", утвержденный распоряжением Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р, из которого следует, что препода-

давателей вузов уже в ближайшее время ждут сокращения при увеличении нагрузки для оставшихся: согласно представленным в Дорожной карте данным министерства, численность обучающихся по программам высшего образования в 2013 г. составила 6314 тыс. чел., а в 2018 г. – 5145 тыс. чел., при этом число студентов в расчете на 1 преподавателя вырастет с 9,4 до 12 чел. соответственно - если в 2012 г. государству нужно 671702 преподавателя, а в 2018 г. - лишь 472750 чел., а нагрузка оставшихся увеличится на 28% [8. С. 87]. Таким образом, макроэкономические отраслевые показатели имеют явную тенденцию к снижению. К этому следует добавить еще ликвидацию неэффективных вузов – 485 за 2012-2017гг. В результате к 2018г. неэффективных вузов не останется, но произойдет существенное повышение монопольной власти в отрасли, региональные вузы вымрут, высшее образование сконцентрируется в 10–15 крупных городах, в которые устремится молодежь из остальной России, обрекая ее на постепенное вымирание. Такая сегрегационная образовательная политика радикально меняет стратегию развития системы высшего образования – от политики локализации вузов в местах проживания молодежи мы переходим к их концентрации в нескольких крупных городских агломерациях.

Но именно эта стратегия реализуется и на микроуровне – в отдельном университете. Ее институциональным основанием стала декомпозиция основных количественных характеристик системы высшего образования на 2013-2018гг. в соответствующих институционально-правовых актах вузов. В Южном федеральном университете это Программа развития ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет» на 2011-2021 гг. и Программа повышения конкурентоспособности Южного федерального университета среди ведущих научно-образовательных центров на 2013-2020гг. Затем в рамках введения института эффективного контракта была осуществлена декомпозиция основных целевых показателей развития ЮФУ на уровень соответствующих структурных подразделений при проведении компании перевыборов их руководителей.

Так, стратегия развития экономического факультета ЮФУ на 2014-2018гг. разработана на основе описанной институционально-правовой базы развития системы высшего образования России, оценки социально-экономической ситуации в регионе (Ростовской облас-

ти) и отрасли, а также идентификации основных трендов развития высшего образования в России в целом и в ее южном регионе. Ростовская область относится к опорным старопромышленным регионам с доминированием традиционных индустриальных производств, переживающих в настоящее время острый структурный кризис. Императивом его преодоления выступает повышение качества человеческого капитала для обеспечения модернизации экономики области и Южного федерального округа в целом. К тому же в системе высшего образования региона сложился ряд проблем:

- вузы недовольны качеством подготовки абитуриентов, а работодатели - набором компетенций выпускников вузов вследствие недостаточной их практической направленности;

- низкое качество образования в целом: по опросам фонда «Общественное мнение», лишь треть россиян считает, что вузовская подготовка в стране соответствует мировым стандартам [9];

- экономическое образование также характеризуется снижением качества и фундаментальности: во многих ВУЗах экономические дисциплины ведут преподаватели без базового экономического образования; слабо представлены в учебных планах практикоориентированные дисциплины; осложнен переход на рейтингово-модульную систему в связи с сопротивлением и недостаточными компетенциями научно-педагогических работников (НПР); не сформированы компетенции межкультурных коммуникаций у НПР старшего возраста.

Нами был проведен SWOT-анализ конкурентных преимуществ и проблемных зон развития экономического факультета ЮФУ (таблица 1).

Экономический факультет ЮФУ является исторически сложившейся, имеющей известность научно-образовательной школой, традиционно готовившей высококвалифицированные кадры, востребованные на российском и мировом рынках труда, в научной и педагогической сферах. В условиях становления экономики знаний основной задачей факультета становится фундаментальное экономическое образование инновационного типа, призванное сформировать новое поколение экономистов, управленцев, аналитиков, информатиков-экономистов широкого профиля, специализация которых осуществляется в рамках реализации широкого спектра магистерских программ.

Таблица 1

**SWOT-анализ конкурентных преимуществ и проблемных зон развития
экономического факультета ЮФУ**

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> – высокий кадровый потенциал (высокая доля сотрудников, имеющих степень кандидата или доктора наук); – увеличение числа молодых творчески-мыслящих перспективных преподавателей; – большое число бакалаврских и магистерских программ, реализующихся с 1994г.; – реализация межвузовских соглашений с университетами Испании, Франции, Германии, Южной Кореи и др.; – наличие признанных научных школ; - применение современных технологий обучения. 	<ul style="list-style-type: none"> – высокий средний возраст НПП; – недостаточно эффективное использование потенциала штатных преподавателей; – сохранение профилизации бакавриата; – сокращение числа студентов, обучающихся как на бюджетной, так и на договорной основах; – устойчивая доля нетрудоустроенных выпускников (5,33% в 2012г.); – низкая доля преподавателей, владеющих иностранными языками на уровне intermediate и upper intermediate; - отсутствие курсовых и дипломных проектов по заказу предприятий, разработанных творческими коллективами студентов.
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> – развитие и рост качества человеческого капитала НПП; – увеличение числа публикаций в изданиях, индексируемых в базах Web of Science, Scopus; рост среднего балла ЕГЭ абитуриентов на основе восстановления олимпиад школьников, возрождения «Школы юного экономиста». 	<ul style="list-style-type: none"> – сокращение нагрузки НПП; – потеря интереса зарубежных грантодателей к России; – конкуренция со стороны НИУ ВШЭ, МГУ, СПбГУ и федеральных ВУЗов, особенно в СКФО; – тенденция в сторону сокращения количества бюджетных мест и экономических направлений подготовки; – снижение численности абитуриентов, переориентация их на неэкономические направления подготовки; низкое качество знаний абитуриентов и, как следствие, низкий процент общей и качественной успеваемости студентов.

Вследствие этого миссия экономического факультета состоит в усилении фундаментальности экономико-управленческого образования через его организационно-методическую координацию во всех подразделениях ЮФУ, обеспечение подготовки экономистов, управленцев, аналитиков и информатиков-экономистов новой генерации, конкурентоспособных на рынках труда всех уровней и ориентированных на эффективное участие в развитии экономики и системы экономико-управленческого образования.

Новационная трактовка миссии экономического факультета объективно определяет стратегическую цель на новую пятилетку – модернизация и развитие факультета как многофункционального, многоуровневого научно-образовательного центра, обеспечивающего реализацию портфеля конкурентоспособных

программ и интеллектуальных продуктов и нацеленного на сетевое взаимодействие в научно-исследовательской и образовательной сфере.

Достижение стратегической цели требует решения следующих задач:

- опережающая подготовка специалистов новой генерации в соответствии с требованиями работодателей и потребностями различных отраслей экономики Южного федерального округа;

- формирование на базе факультета ядра инновационной системы Южного федерального округа посредством создания инфраструктуры поддержки инновационной деятельности (структура обучения, консалтинга, экспертизы, сертификации);

- увеличение числа НПП, участвующих в научно-исследовательских разработках и ис-

следованиях;

- совершенствование образовательных программ и учебного процесса в целях формирования конкурентоспособного специалиста;

- расширение привлечения иностранных студентов, аспирантов, других категорий обучающихся;

- развитие системы дополнительного профессионального образования, а также программ повышения квалификации и переподготовки сотрудников и преподавателей экономических дисциплин вузов региона;

- обеспечение открытости университетской системы для общества при сохранении ее внутренней целостности и поддержки высоких профессиональных стандартов качества;

- создание условий для максимальной полной реализации личностного и профессионального потенциала каждого работника факультета;

- повышение финансовой устойчивости факультета.

Нацеленность экономического факультета на подготовку экономистов, управленцев, аналитиков и информатиков-экономистов с новыми компетенциями включает формирование у выпускников широкого спектра профессиональных компетенций, общекультурных и специальных компетенций; компетенций межкультурных коммуникаций, ответственности, широкой образованности, высокой личной культуры; активной жизненной позиции во всех сферах деятельности и общественной жизни.

- создание новых образовательных программ (к 2018г. – 3 нарастающим итогом);

- разработка и утверждение самостоятельно установленных стандартов ЮФУ (к 2018 г. - 4 нарастающим итогом);

- повышение среднего балла ЕГЭ абитуриентов по очной форме обучения за счет средств федерального бюджета по программам бакалавриата (к 2018 г. – 83 балла);

- повышение публикационной активности научно-педагогических работников, за счет публикаций в журналах, индексируемых в Web of Science и Scopus (к 2018 г. – 8);

- создание лабораторий и кафедр, в том числе и базовых (к 2018г. – 4 лаборатории и 6 кафедр, в том числе 3 базовые кафедры);

- увеличение доли штатных НПП в общей численности сотрудников;

- рост численности НПП, имеющих ученую степень доктора наук или кандидата наук;

- увеличение численности НПП, владеющих знаниями английского языка на уровне upper intermediate, подтвержденными сертификатом;

- рост числа иностранных студентов (к 2018 г. – 73 человека);

- увеличение количества НИР (к 2018 г. – 9);

- открытие сетевых образовательных программ с федеральными университетами;

- разработка программ и курсов на английском языке, а также чтение преподавателями экономфака лекций в иностранных вузах (к 2018 г. – 2 программы, 25 курсов).

В соответствии с программой развития Южного федерального университета на 2011-2021 гг. стратегия движения экономфака на новое пятилетие сконцентрирована на пяти стратегических инициативах:

1. Модернизация содержания и организации образовательного процесса.

2. Модернизация научно-исследовательского процесса и инновационной деятельности.

3. Развитие кадрового потенциала и формирование качественного контингента обучающихся.

4. Модернизация инфраструктуры университета.

5. Совершенствование организационной структуры факультета и повышение эффективности управления.

На каждую стратегическую инициативу приходится ряд мероприятий, которые планируется осуществить в течение 5 лет. Так, к примеру, в рамках первой стратегической инициативы планируются переход к системе беспрофильного академического бакалавриата, разработка и внедрение стандартов ЮФУ, а также разработка курсов на английском языке для следующих новых образовательных программ:

- сетевая магистерская программа «Стратегическое управление» совместно с Северо-Кавказским, Сибирским, Алтайским и Казанским федеральными университетами;

- сетевая магистерская программа двойных дипломов «Управление рисками в финансовой деятельности» совместно с Венским институтом прикладных наук.

- программа двойных дипломов «Environmental Economics and Resource Management» с Брандербургским технологическим университетом,

- программа двойных дипломов по направлению «Бизнес-информатика».

Разработка и внедрение собственных образовательных стандартов ЮФУ обеспечит:

- формирование актуальных базовых и специальных профессиональных компетенций;
- владение компетенциями межкультурных коммуникаций на достаточном уровне для работы в международных фирмах;
- формирование общекультурной основы для саморазвития студентов;
- получение всеми студентами опыта построения индивидуальных образовательных траекторий и опыта практической деятельности в соответствующей профессиональной области.

Стимулирование публикации результатов исследований штатных сотрудников в журналах, индексируемых в Web of Science и Scopus, а также Working papers каждый квартал позволит модернизировать научно-исследовательский процесс и инновационную деятельность. Немаловажным инструментом данной стратегической инициативы станет и развитие студенческого (учебного) инкубатора инновационных продуктов и технологий.

В области развития кадрового потенциала политика направлена на поддержание всех категорий НПР, организацию повышения квалификации, профессиональной переподготовки и стажировок НПР, а также приглашение зарубежных профессоров, преподавателей и исследователей для чтения лекций и осуществления учебного процесса.

В целях формирования исходного качества контингента обучающихся планируется организация и проведение «Школы юного экономиста», регионального этапа Всероссийских олимпиад школьников по «Обществознанию» и «Экономике», реализация дистанционных курсов для школьников, но самое главное - выделение по рейтингу группы бакалавров по всем направлениям подготовки, ориентированных на научно-исследовательскую деятельность с индивидуальной траекторией обучения, поступление в магистратуру и аспирантуру.

В рамках факультета будут созданы следующие новые структурные подразделения:

- научная лаборатория «Технологии анализа, учета и расчетов»;
- научная междисциплинарная лаборатория «Экономика управленческих и правовых исследований»;
- лаборатория бизнес-консалтинга;
- научная лаборатория экономической экспертизы;
- служба маркетинга факультета.

Для каждого мероприятия программы

определены ответственные в лице декана, заместителей декана или заведующих кафедрами, а также источник финансирования, т.е. составлена дорожная карта развития экономического факультета ЮФУ на 2014-2018гг.

На наш взгляд, развитие факультета обеспечит также достижение долгосрочных социально-экономических эффектов на уровне города, региона в образовательной, научно-исследовательской и инновационной сферах, в частности:

1. В образовательной сфере

- высокая профессиональная мобильность выпускников экономического факультета, готовность к обучению экономистов и управленцев новой генерации;
- повышение доли населения, получающего непрерывное образование по программам обучения факультета;
- повышение доли актуальных направлений, специальностей и программ подготовки всех уровней образования;
- повышение активности работодателей в оценке образовательных услуг факультета, развитие интеграционных процессов образования, науки и производства;
- развитие имиджа профессии экономиста, менеджера, аналитика, информатика-экономиста;
- положительное влияние модернизации образовательного процесса на уровень трудоустроенных выпускников в регионе;
- увеличение числа иностранных студентов;
- повышение показателей образовательной мобильности студентов и преподавателей.

2. В научно-исследовательской сфере

- увеличение доли научных исследований по актуальным проблемам для города, региона и страны;
- повышение доли аспирантов и докторантов, защитившихся в срок и в течение года после окончания обучения;
- повышение числа НПР, имеющих ученую степень доктора наук или кандидата наук, снижение среднего возраста кандидатов и докторов наук;
- повышение показателей образовательной и научной мобильности студентов и преподавателей;
- повышение публикационной активности в научной периодике, индексируемой иностранными и российскими организациями (Web of Science, Scopus, Российский индекс

цитирования);

- повышение качества организации и проведения школьных олимпиад в области экономики, обществознания, менеджмента;

- повышение числа визит-профессоров.

3. В инновационной сфере

- увеличение дохода от научно-исследовательской и инновационной деятельности;

- развитие студенческого бизнес-инкубатора;

- развитие системы повышения квалификации руководителей структурных подразделений – деканата, кафедр, а также преподавателей;

- развитие инновационной инфраструктуры факультета;

- повышение числа аспирантов и НПП, прошедших стажировки в ведущих научных и университетских центрах.

Таким образом, экономический факультет в рамках ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет» к 2018 г. будет отличаться следующими принципиальными особенностями:

- оптимальной структурой управления;

- эффективным использованием кадрового, научного и образовательного потенциала;

- неразрывным единством образовательной, научной и инновационной деятельности;

- устойчивой системой фундаментального экономического образования;

- развитыми механизмами интеграционного взаимодействия с учреждениями образования, науки, культуры, бизнес-сообществом, производством и др.

Однако реализация этой стратегии требует радикальной перестройки системы трудовых отношений на факультете. Теоретической основой этой перестройки выступает, на наш взгляд, концепция двойственного рынка труда, сформированная на основе введения институционального фактора в анализ сегментации рынка труда Доринджером П. и Пиоре М. [10. P.3]. Эти исследователи выделили два основных сегмента рынка труда – внутренний и внешний. Внутренний рынок труда вуза регулируется сложившимися правилами и нормами, обеспечивает снижение неопределенности, продуцируемой конъюнктурой внешних рынков, формирует специфический человеческий капитал вуза. Внешний для данного вуза рынок труда находится под воздействием законов спроса и предложения, регулируемых го-

сударством, и отражающих потребности в новых компетенциях рабочей силы непрерывно развивающейся экономики.

Академический рынок труда отличается специфическими характеристиками, детерминированными самим содержанием академического труда, в рамках институциональной теории рассматриваемого как совокупность трансакций между администрацией вуза и преподавателем как субъектами контрактных отношений [11. С.82-83] по поводу производства нового человеческого капитала и создания знаниевого продукта [12. С.120-123]. В качестве этих характеристик выступают:

- творческий, креативный, доверительный характер [13], что не позволяет достоверно оценить его качество при приеме НПП на работу и обуславливает высокий потенциал их оппортунистического поведения;

- двойственность вознаграждения за высокопроизводительный труд – заработная плата и стимулирующие надбавки;

- включенность НПП во внешнюю профессионально-институциональную среду, имеющая двойственный эффект – позитивный при трансформации индивидуальной интегрированности НПП в соответствующую интегрированность вуза, либо отрицательный при их ориентации на увеличение дохода через совместительство.

Конечно, академический рынок труда в системе высшего образования России только формируется [14. С.89-92], причем, по-прежнему доминируют стратегии инбридинга кадров (их подготовки внутри вуза) и пожизненной занятости, ориентированные на самообеспечение, выращивание НПП во внутренней среде вуза [15. С.32-41, 16. С.170-187] через аспирантуру и докторантуру. Наряду с модернизацией институциональной среды на макроуровне, определенную угрозу эффективности трудовых отношений в университете представляет четко тестируемый приоритет неформальных норм на внутреннем рынке труда, в частности, перспектив карьерного роста, академической мобильности для начинающих преподавателей. Это обуславливает закрытость и непрозрачность административных решений, определенную кастовость, нетранспарентность информации, снижение мотивации лидерства.

Важнейшим инструментом локализации неформальных отношений в вузе, по нашему мнению, выступает разработка целостной системы внутреннего маркетинга персонала, сис-

темообразующим ядром которой является институт эффективного контракта. Основные ключевые индикаторы эффективного контракта,

заключенного ректором с деканом экономического факультета ЮФУ, по двум их основным группам представлены в таблице 2.

Таблица 2

Индикаторы эффективного контракта

Группа 1. Показатели развития кадрового потенциала							
1.1	Численность штатных НПП в общей численности сотрудников подразделения	чел.	168	165	163	160	158
2.2	Численность НПП, имеющих ученую степень доктора наук или кандидата наук	чел.	102	104	106	108	109
2.3	Численность НПП, владеющих знаниями английского языка на уровне upper intermediate, подтвержденными сертификатом	чел.	12	15	18	21	24
2.4	Численность НПП и аспирантов, имеющих опыт работы (прошедших стажировки, повышение квалификации, переподготовку) в ведущих российских и мировых научных и университетских центрах	чел.	16	16	16	17	18
2.5	Эффективность работы аспирантуры и докторантуры:						
	численность аспирантов на начало учебного года	чел.	60	55	55	54	54
	численность докторантов на начало учебного года	чел.	6	4	3	3	2
	прием в аспирантуру (в том числе по очной форме обучения)	чел.	9	9	8	8	7
	прием в докторантуру	чел.	2	2	2	2	2
Группа 2. Показатели международного и национального признания							
2.1	Численность иностранных студентов без учета государств – участников СНГ	чел.	<u>29</u>	<u>30</u>	<u>30</u>	32	35
2.2	Численность иностранных студентов из государств-участников СНГ	чел.	<u>34</u>	<u>35</u>	<u>35</u>	36	38
2.3	Количество зарубежных профессоров, преподавателей и исследователей (более 3 месяцев) в численности НПП, включая российских граждан-обладателей степени PhD зарубежных университетов	чел.	0	1	1	1	1
2.4	Количество открытых совместных программ	ед.	1	1	1	1	1
2.5	Количество программ и курсов на английском языке (нарастающим итогом)	ед.	10 к	15 к	1 п 18 к	2 п 20 к	2 п 25 к
2.6	Количество международных проектов (нарастающим итогом)	ед.			1	1	2
2.7	Количество организованных международных мероприятий (конференций, выставок, симпозиумов)	ед.	2	2	3	3	3

Наряду с эффективным контрактом система внутреннего маркетинга ЮФУ включает программу развития комплексной лояльности академических работников, базирующуюся на следующих принципах: долгосрочный и доверительный характер разработанных мероприятий, активная позиция высшего менеджмента университета в инициации и реализации программ лояльности, ориентация на долгосрочные отношения с сотрудниками и удержание квалифицированного персонала. С учетом особенностей организационной культуры Южного

федерального университета и специфики реализации стратегического менеджмента вуза рекомендуется следующий алгоритм разработки программы развития программы лояльности для персонала, составляющего ядро внутреннего рынка труда:

- продвижение миссии ЮФУ через различные формы обучения персонала и осознания ее базовых элементов в целях консолидации усилий трудового коллектива по достижению стратегических целей;

- количественные оценки предрасполо-

женности персонала к изменениям или оппортунизму, лидерских качеств НПП;

- выявление формальных и неформальных лидеров с целью включения их в кадровый резерв и продвижения по карьерной лестнице;

- создание механизма обнаружения и преодоления сопротивлений в процессе организационных изменений, использование технологий пигги-бэкинга, т.е. совместных проектов с ведущими профессорами для повышения репутации молодых работников, ориентированных на вхождение в кадровое ядро университета;

- идентификация персональных карьерных траекторий и приведение их в соответствие с карьерными возможностями работников в вузе; оказание профессиональной психологической поддержки в процессе позиционирования работника на внутреннем рынке труда;

- своевременный контроль уровня развития профессиональной и организационной лояльности, формирования мотивационных стимулов для закрепления сотрудников с высоким академическим потенциалом на внутреннем рынке труда посредством предоставления адекватной академической свободы.

Таким образом, внутренний маркетинг выступает новационной технологией в системе управления персоналом федерального вуза, позволяющей оптимизировать и нарастить достижения работников на внутреннем рынке труда. Его ключевая компетенция формируется на основе достижения лояльности и интегрированности персонала в среде организации и развивается посредством работы с мотивацией и благонадежностью персонала. Реализацию мероприятий внутреннего маркетинга организационно обеспечивают служба персонала и отдел маркетинга, что создает условия для оптимального взаимодействия внутреннего и внешнего рынков труда, а также смежных рынков, позволяя реализовать функцию организационного фильтра персонала университета и формирования спроса на труд на внешнем рынке.

Литература

1. Ropke J. The Entrepreneurial University: Innovation, academic knowledge creation and regional Development in a globalized Economy. 1998.

2. Константинов Г.Н., Филонович С.Р. Что такое предпринимательский университет? // Вопросы образования. – 2007. – №1

3. Clark B.R. Creating Entrepreneurial Univer-

sities: Organizational Pathways of Transformation. Issues in Higher Education. – Oxford: Pergamon Press for International Association of Universities, 1998.

4. Кларк Б.Р. Создание предпринимательских университетов: организационные направления трансформации /пер. с англ. А. Смирнова; НИУ ГУ ВШЭ. – М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2011.

5. Конституция Российской Федерации. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-4.htm>. (Дата обращения 13.01.2014).

6. Отчет ректора М.А. Боровской за 2013 год. – Ростов-на-Дону, 2014.

7. Пугач В.Ф., Жуковская М.Э. Рейтинги вузов: международный и российский подходы. // Высшее образование в России. – 2012. – №8-9.

8. План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки". [Электронный ресурс]. – URL: <http://минобрнауки.рф/документы/> (Дата обращения 3.01.2014).

9. Качество высшего образования в России. [Электронный ресурс]. – URL: http://bd.fom.ru/report/map/projects/dominant/dom0704/domt0704_1/d070421 (Дата обращения 2.1.2014).

10. Doeringer P.P., Piore M.J. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. – Lexington, MA: D.C. Heath and Co, 1971.

11. Контракты в академическом мире // Университетское управление: практика и анализ. – 2011. – №5.

12. Костырин И.Н. Мотивы академической деятельности преподавателей высшей школы: институциональный анализ // Вестник Томского государственного университета. – 2013. – №370.

13. Булгакова Н.В. Испытание разрывом // Образование. 2010. №47. [Электронный ресурс]. – URL: <http://smi/sfu-kras.ru/node/6227>. (Дата обращения 22.12.2013).

14. Гимпельсон В. Е., Ощепков А. Ю. Рынок труда и динамика занятости в секторе образовательных услуг // Вопросы образования. – 2005. – № 4.

15. Сивак Е.В., Юдкевич М.М. «Закрытая» академическая среда и локальные академические конвенции // Форсайт. – 2008. – Т.2. – №4.

16. Сивак Е.В., Юдкевич М.М. Академический инбридинг: за и против // Вопросы образования. – 2009. – № 1.

Статья поступила в редакцию 20.02.2014