
РЕДАКТОРСКАЯ СТАТЬЯ

EDITORIAL

Вестник Челябинского государственного университета. 2023. № 3 (473). С. 7–10.

ISSN 1994-2796 (print). ISSN 2782-4829 (online)

Bulletin of Chelyabinsk State University. 2023;(3(473):7-10. ISSN 1994-2796 (print). ISSN 2782-4829 (online)

Редакторская статья

УДК 378.014

[РЕ]ФОРМА И СОДЕРЖАНИЕ ВЫСШЕГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Дмитрий Александрович Плетнев

Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия, pletnev@csu.ru

Для цитирования: Плетнев Д. А. [Ре]форма и содержание высшего экономического образования // Вестник Челябинского государственного университета. 2023. № 3 (473). С. 7-10.

Editorial article

[RE]FORM AND THE ESSENCE OF HIGH ECONOMIC EDUCATION

Dmitriy A. Pletnev

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia, pletnev@csu.ru

For citation: Pletnev DA. [Re]form and the essence of high economic education. *Bulletin of Chelyabinsk State University*. 2023;(3(473):7-10. (In Russ.).

Реформа, как известно, — изменение формы. Реформа госуправления — появление федеральных служб и агентств, реформа местного самоуправления — появление новых органов управления или даже самих муниципалитетов, реформа образования — 11 классов вместо 10, новые требования государства к выпускникам, реформа здравоохранения, реформа армии. При этом в ожидаемых результатах большинства реформ содержатся именно упования на то, что изменится не только форма, но и содержание реформируемого явления. Не берусь утверждать, но, похоже, большинство реформаторов уверены, что содержание уже изменилось, и новая форма нужна, чтобы это содержание «догнать». Иначе объяснить веру в волшебную силу изменения формы не получается. С другой стороны, говоря языком системного подхода, продолжительное время существующие реальные системы нередко пребывают в устойчивых, часто неоптимальных состояниях (аттракторах). Экономисты исследуют это явление как path dependence — «эффект колеи» или зависимость от предшествующего пути развития. И в таком фак-

те нет ничего феноменально неожиданного — эти неоптимальные состояния эффективны по Парето, то есть выйти из них, не причинив кому-то неудобства, невозможно. И часто те, кому грозят неудобства, или сами являются лицами, принимающими решения, или могут оказывать сильное влияние на них. Типичный пример — де бюрократизация образования. Есть поручения Президента, решения Государственной Думы, конкретные предложения и даже регламентирующие движение к де бюрократизации нормативные документы. Но! Проведите качественный опрос среди работников любой сферы образования: школ, вузов, колледжей — уменьшилась ли бюрократическая нагрузка на них, меньше ли готовит среднестатистическая кафедра или факультет бумаг, валом или в пересчете на одного студента? Наверняка ответ будет отрицательным. Меняются сами документы, их формы, но — «свято место не пустует», и им на смену приходят новые. А почему? Используя представленный выше подход, понимаем: текущее состояние (сущность) регулирующей образование системы — пример неоптимального, но мощного аттрактора, выйти из которого не дают внутренние силы притяжения. Суть системы регулирования

образования — бюрократия. И никакие реформы этой сути не изменят. Все реальные позитивные сдвиги в этой системе происходят не благодаря, а вопреки сложившейся бюрократической системе. Конец примера. Содержание явления меняется по другим законам и правилам, и власть человека над этим процессом, пожалуй, переоценена. Существуют объективные законы развития общества и человека, не все из них познаны в настоящий момент, но содержательная сторона, в частности, образования, изменяется именно по этим законам, крайне медленно, эволюционно, сообразно с циклическим развитием цивилизации. И реформы призваны приводить существующие формы в соответствие с содержанием, делая сам процесс более результативным. Итак, первый тезис: реформа — суть изменение формы, а не содержания. Полагать обратное — самонадеянно.

Далее. Весь опыт реформирования можно свести к двум основным способам: прямому, когда полномочное лицо или орган директивно говорят, что следует делать, а что — нет, принимая законы, положения, регламенты и изменяя практику правоприменения, меняя ставки налогов и раздавая субсидии, и косвенному, когда внедряются соответствующие мягкие стимулы. Например, уменьшая ключевую ставку, Центробанк не призывает никого к инвестированию, не вынуждает и не запрещает, но облегчает принятие соответствующих решений, особенно с использованием заемного капитала. В образовании же весь опыт реформирования основан на прямых способах воздействия: новый стандарт, новые правила лицензирования, новые требования к квалификации, материально-технической базе и т. п. Единственный масштабный пример косвенного регулирования — проектные программы финансирования ведущих вузов: НИУ, 5-100, опорные университеты, сейчас — Приоритет 2030. «Будьте лучше, амбициознее, и вас поддержат...» Но и здесь практика реализации изобилует директивными, причем в краткосрочной перспективе, методами. Весной появляется финансирование, а уже осенью пора количественно и весьма конкретно отчитываться за результат. Но наука, возвращенная за полгода, — это миф. За столь краткий срок можно лишь избразить этот самый рост, сколотив потемкинскую деревню. В макроэкономике уже давно предпочитают использование косвенных методов, справедливо считая их тоньше и эффективнее в долгосрочной перспективе. Прямое стимулирование экономики через раздачу денег разгоняет инфляцию, косвенное, через инфраструктурные и социальные госрасходы и программы вроде материнского

капитала приводят к долгосрочным позитивным сдвигам. Почему же чиновники от образования и законодатели сохраняют веру в методы прямого регулирования? Один пример. Не так давно (в начале 2010-х) под знаменем борьбы за качество образования развернулась кампания по закрытию филиалов и представительств вузов, на площадках которых преподаватели из головных вузов могли становиться ближе к жителям отдаленных территорий, выполняя и социальную функцию тоже (никто не подсчитал, сколько выпускников остались жить и работать в малых городах, окончив программы при методической помощи филиалов и представительств). Да, проблема качества была, но она была не всеобщей, и касалась не собственно «филиалов и представительств», а вполне конкретных вузов. Предложенное как альтернатива дистанционное образование вообще разорвало связь преподавателя и студента. Трансфер знания сменился его имитацией в красивой упаковке. Так же и с запретом на заочную форму обучения некоторых особо важных и сложных инженерных направлений и... экономики и юриспруденции. Зачем? Заочная и очно-заочная формы — это разные форматы, со своими нишами, и для многих работающих студентов было удобнее концентрированно заниматься учебой две сессии в течение года (как позволяла «заочка»), а не «размазывать» учебный процесс на весь год (как требует очно-заочный формат). Заниматься вечерами могут далеко не все, и качество образования на очно-заочной форме ничуть не лучше, чем на заочной. Третий (и четвертый) пример: заявляется о необходимости привлечения молодежи в науку, о защитах ими диссертаций, об участии работодателей в учебном процессе, о качестве преподавания, наконец. И опять же, директивные методы — спускается план о доле исследователей до 39 лет, мелким ситом ищут тех, кто защитит диссертацию, вводят в образовательный стандарт требование привлечения к образовательному процессу «работников из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы...», п. 7.2.4 «бакалаврского» ФГОС ВО 3++¹). Разумный и очевидный ответ на все

¹ Кстати, с этим же требованием связан еще один бюрократический «крестовый поход» за качество, когда, следуя букве стандарта проверяющие требовали наличие в кадровой справке и, соответственно, участия в учебном процессе, не менее двух руководителей и не менее двух работников: «там же ясно написано, во множественном числе». Имели ли в виду разработчики именно «двух или более», или просто писали по-русски грамотно, не уточняется.

эти требования — повышение престижа профессии преподавателя. И высшее руководство страны понимает это, еще с 2012 года сформулировав требования средней зарплаты в образовании на уровне не ниже 200 % от средней по региону. Но дополнительные средства, по всей видимости, на это не выделены, а свобода принятия самостоятельных решений, которые помогли бы инициативно урегулировать этот вопрос (в частности, в области ценообразования), у вузов сильно ограничена. И снова приходится придавать красивую форму тому содержанию качества образования, которое объективно формируется при нынешней финансовой и организационной модели. Пятое — распределение бюджетных мест. Простое сравнение проходных баллов на разные направления ясно даст понять, что имеют место существенные диспропорции в структуре контрольных цифр приема. Попытка возрождения инженеров как класса через постоянные увеличения количества бюджетных мест приводит (что опять же, очевидно) к приему всех, кто сдал ЕГЭ по соответствующим предметам на минимальные баллы, распылению сил преподавателей или адаптации стиля преподавания к изначально не готовым к постижению сложных программ с теоретической механикой, сопроматом, теоретическими основами электротехники и тому подобными дисциплинами. Значительная часть студентов там не мотивирована, учится слабо и вряд ли (а может быть, и хорошо, что так) пойдет работать по специальности, строить дороги, мосты, электростанции. Одновременно, на всю Челябинскую область хорошо, если есть 250 бюджетных мест в год на всю укрупненную группу специальностей «Экономика и управление», и там проходной балл близок к 250, то есть поступают только отличники и то не все. Для области с населением в 3,5 миллиона жителей и соответствующей потребности в кадрах это капля в море. Другие успешные выпускники поступают в Екатеринбург. Итого, во всех случаях прямые методы регулирования приводят к обратному эффекту, а косвенные даже не пытаются использовать им на замену. Был бы рад заблуждаться на этот счет, возможно, коллеги меня поправят, и примеры успешного косвенного регулирования есть.

При этом не нужно изобретать велосипед: в любой успешной стране, в то время, когда она становилась успешной (Российская империя и СССР в их числе) профессия учителя и профессора в вузе — одна из успешных и уважаемых. И по уровню дохода, и по социальному статусу. Они

наставники, моральные и интеллектуальные авторитеты. Они не идеальны, но они формируют тот личностный стержень, который позволяет себя чувствовать уверенно, понимать, чего хочешь и достигать целей. В отсутствие таких учителей их место занимают социальные сети, ЛОМы и инфлюенсеры. К чему это приводит — мы видим. На этапе обретения нацией силы наставники необходимы, они одна из важных движущих сил, создающих новое качество человеческого потенциала. Но затем у власти возникает ощущение, что можно обойтись и без них. Можно создать управляемую массу серых представителей ППС, которые будут классными исполнителями, но никудышными наставниками. А наставников можно назначить распоряжением, объявив даже «год наставника» и проведя тематический конкурс. И мы возвращаемся к вопросу о соотношении формы и содержания: форма есть, а наполнение — чем придется.

У всех вышеназванных проблем есть простое (не буду утверждать, что оптимальное, но, безусловно, результативное) решение —кратно увеличить бюджетное финансирование (у тех же инженеров — сохранить повышающие коэффициенты), отвязать стоимость «внебюджетного» обучения от бюджетного, распределять контрольные цифры приема более справедливо и равномерно как между регионами, так и между вузами и направлениями. Причем делать это, как минимум, на пятилетнюю перспективу. Дополнительно можно установить контрольные значения показателей по зарплате преподавателей¹ (но убежден, это лишнее; если в регионах сохранится конкуренция вузов, то университеты сами будут стремиться привлечь лучших преподавателей, в том числе предлагая более высокую зарплату). Это создаст условия перехода вузов от стратегии выживания к стратегии развития, следствием чего будет кратно возрастающая привлекательность профессии. Пример банков, IT и нефтегазовых компаний — тому подтверждение. Благодаря высокому уровню зарплат они стали точками притяжения талантливых выпускников. Конкурировать с ними можно, только имея сопоставимый уровень оплаты труда. Этот процесс не быстрый и тернистый, но необходимый. И лучше начать раньше, чем позже. Надеюсь, ожидаемая реформа системы образования и реформаторы примут эти аргументы во внимание.

¹ Но и в этом вопросе нет идеального решения: вариант с мониторингом средней зарплаты уже пройден, мониторинг медианной — был анонсирован, но не внедрен, и хорошо (это привело бы к усреднению зарплат и демотивации «верхнего квартиля»).

Информация об авторе

Д. А. Плетнев — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики отраслей и рынков Института экономики отраслей, бизнеса и администрирования.

Information about the author

D. A. Pletnev — Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economics of the Institute of Economics of Industry, Business and Administration.

Статья поступила в редакцию 18.03.2023; одобрена после рецензирования 28.03.2023; принята к публикации 31.03.2023.

The article was submitted 18.03.2023; approved after reviewing 28.03.2023; accepted for publication 31.03.2023.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declares no conflicts of interests.