

Министерство образования и науки РФ
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
РЕГИОНА
Монография

Нижний Новгород

2016

УДК 316
ББК 60.5
С 69

Социальные проблемы региона: монография / А.О. Грудзинский, В.П. Козырьков, А.А. Иудин [и др.]. – Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2016. 244 с.

Монография

Рецензенты:

- Т.Э. Петрова* – д. соц.н., профессор кафедры Государственное, муниципальное управление, правоведение и психология Института менеджмента, экономики и социальных технологий Московского авиационного института (Национального исследовательского университета)
- Т.В. Свадьбина* – д. филос.н. профессор кафедры философии и общественных наук Нижегородского государственного педагогического университета им. К. Минина

Научный редактор:

- З.Х. Саралиева* – д.и.н., профессор, заведующий кафедрой общей социологии и социальной работы Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского

В основу работы авторского коллектива монографии легли результаты социологических эмпирических исследований и теоретического осмысления социоэкономических и социокультурных процессов региона, стратегий развития высшей школы, проблем социального менеджмента, ключевых условий предпринимательской деятельности.

Монография адресована преподавателям, аспирантам, студентам, заинтересованным представителям региональной администрации, всем тем, кому не безразличны социальные проблемы и перспективы их разрешения.

ISBN 978-5-9316-186-0

- © А.О. Грудзинский, В.П. Козырьков, А.А. Иудин, Д.А. Шпилев, Д.В. Зернов, М.Ю. Малкина, М.Л. Горбунова, И.Л. Сизова, С.В. Смельцова, В.М. Матиашвили, Ю.О. Плехова, В.Н. Аргунова, 2016
© Изд-во НИСОЦ, 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. Глобальный университет в регионе: стратегия развития (<i>А.О. Грудзинский</i>)	7
ГЛАВА 2. Провинциализм и столичность как факторы противоре- чивости развития социологии (<i>В.П. Козырьков</i>).....	55
ГЛАВА 3. Выпускники юридических вузов и факультетов на реги- ональном рынке труда (<i>А.А. Иудин, Д.А. Шпилев, Д.В. Зернов</i>).....	79
ГЛАВА 4. Мотивационный анализ выбора магистерских программ экономического профиля (<i>М.Ю. Малкина, М.Л. Горбунова</i>)..	135
ГЛАВА 5. Особенности реализации и позиционирования программ бизнес-образования: региональный аспект (<i>И.Л. Сизова, С.В. Смельцова</i>).....	162
ГЛАВА 6. Имплементационные барьеры как проблема социального менеджмента (<i>В.М. Матиашвили</i>)	192
ГЛАВА 7. Анализ, оценка и формирование ключевых условий пред- принимательской деятельности в регионе (<i>Ю.О. Плехова</i>)...	204
ГЛАВА 8. Отношение населения к созданию ТОР (территорий опе- режающего развития) (<i>В.Н. Аргунова</i>)	224
СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ.....	241

ВВЕДЕНИЕ

Многомерное социальное пространство региона исследуется социологами в двух основных ракурсах:

- = проблемы регионального развития как отражение общероссийских;
- = специфика параметров социальных процессов региона.

Принцип исследования – интегральности, взаимозависимости социально-экономической и социокультурной сфер жизнедеятельности социума.

Особое внимание уделено противоречивости развития современной российской социологии, системе высшего образования.

В Главе 1. *«Глобальный университет в регионе: стратегия развития»* (д.с.н., профессор А.О. Грудзинский) представлены организационно-управленческие подходы к развитию регионального университета. Дана характеристика современной государственной политики России в области, направленной на активизацию конкурентной борьбы на международном рынке образования и науки. Ставятся задачи по большей вовлеченности университетов в решение социально-экономических проблем регионов с учетом их потребностей и особенностей. Сформулирована целевая модель современного инновационного университета с графическим представлением в виде тетраэдра, в основании которого лежит «треугольник знаний», а вершина символизирует результирующую целевую компетентностную модель выпускника-инноватора. Рассматривается современная модель управления университетом, основанная на проектно-ориентированном подходе. Представлены фрагменты технологии организационных изменений, обеспечивающих реализацию стратегии развития конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров. Отмечены организационные особенности университета, сдерживающие преобразования. Дано краткое описание «дорожной карты» повышения конкурентоспособности.

В Главе 2. *«Провинциализм и столичность как факторы противоречивости развития социологии»* (д.с.н., профессор В.П. Козырьков) рассматривается проблема противоречивости развития социологии, выраженной факторами столичности и провинциальности. Автор исходит из противоречивости самой социологии: она является наукой и одновременно формой общественного самосознания, связанной с духовной культурой общества. Автор утверждает, что кризис социологии имеет внутренний источник и разрешается в ходе развития общества и культуры. Этой же логике подчиняется диалектика столичности и провинциальности социологии.

В Главе 3. *«Выпускники юридических вузов и факультетов на региональном рынке труда»* (д.э.н., профессор А.А. Иудин, д.с.н, профессор Д.А. Шпилев, к.п.н., доцент Д.В. Зернов) на основе социологического исследования, проведенного сотрудниками НИСОЦ в апреле-мае 2016 г. по поручению Нижегородского регионального отделения Общероссийской общественной организации «Ассоциация Юристов России», дан анализ качества подготовки специалистов с высшим образованием юридического профиля и определение рейтинга юридических вузов Нижнего Новгорода.

Глава 4. *«Мотивационный анализ выбора магистерских программ экономического профиля»* (д.э.н., профессор М.Ю. Малкина, д.э.н., профессор М.Л. Горбунова). Проведенное авторами исследование позволило выделить в качестве основных факторов выбора магистерской программы профессиональные мотивы, саморазвитие и личные достижения. Выбор магистерской программы в большей степени обусловлен содержанием программы обучения и составом преподавателей.

В Главе 5. *«Особенности реализации и позиционирования программ бизнес-образования: региональный аспект»* (д.с.н., профессор И.Л. Сизова, к.с.н., доцент С.В. Смельцова) анализируется региональный рынок дополнительного образования, определяются его основные тенденции; представляются результаты авторского исследования структуры потребностей потенциальных потребителей бизнес-образования в Нижегородской области. На основе отраслевого анализа регионального рынка бизнес-образования даются рекомендации по стратегическому позиционированию организаций на рынке бизнес-образования Нижегородской области.

В Главе 6. *«Имплементационные барьеры как проблема социального менеджмента»* (д.ф.н., профессор В.М. Матиашвили) определяются особенности имплементационной деятельности. Характеризуются имплементационные барьеры в социальном менеджменте, причины низкой эффективности управленческой деятельности на этапе реализации принятых решений.

В Главе 7. *«Анализ, оценка и формирование ключевых условий предпринимательской деятельности в регионе»* (д.э.н., профессор Ю.О. Плехова) проведен анализ ключевых условий и факторов, влияющих на развитие предпринимательства в Нижегородской области. Показано значение инновационной предпринимательской деятельности для социально-экономического развития региона и формирования ценностных ориентаций граждан России.

В Главе 8. *«Отношение населения к созданию ТОР (территорий опережающего развития)»* (д.с.н., профессор В.Н. Аргунова) по результатам всероссийского опроса населения в Забайкальском крае, Мурманске, Респуб-

лике Саха (Якутия) выявлено, что создание территорий опережающего развития происходит без необходимого учета общественного мнения, которое во многом настроено против передачи управления территориями бизнесу; допуска иностранного капитала и иностранной рабочей силы на территорию страны.

ГЛОБАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ В РЕГИОНЕ: СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ

Представлены организационно-управленческие подходы к развитию регионального университета, решающего задачу выхода на международный уровень конкурентоспособной деятельности. Изложение ведётся с использованием «кейса» Университета Лобачевского. В первом разделе дана характеристика современной государственной политики России в области высшего образования в части участия российских университетов в конкурентной борьбе на международном рынке образования и науки. Показано, что государство поощряет ведущие университеты к конкурентоспособному экспорту образования, результатов научных исследований и инноваций. Государство ориентирует университеты на международные критерии оценки эффективности их работы и, в частности, на признанные международные системы ранжирования вузов (международные рейтинги). В то же время ставятся задачи по большей вовлеченности университетов в решение социально-экономических проблем регионов с учетом их потребностей и особенностей. Во втором разделе сформулирована целевая модель современного инновационного университета с графическим представлением в виде тетраэдра, в основании которого лежит «треугольник знаний», а вершина символизирует результирующую целевую компетентностную модель выпускника-инноватора. Предлагаемая модель постулирует «производство» человеческого капитала как главную функцию университета, придавая другим продуктам его деятельности (научным исследованиям, инновациям, социальным функциям) вспомогательное значение. Указывается, что в реализации вспомогательных функций, университеты по своей институциональной природе не в состоянии конкурировать с существенно более сильными в этих областях организациями, например, с высокотехнологичными компаниями. В третьем разделе рассматривается современная модель управления университетом, основанная на проектно-ориентированном подходе. Показано, что в условиях рыночной экономики университет не может оставаться профессиональной бюрократией и должен использовать организационные механизмы, позволяющие гибко реагировать на внешние запросы рынка, общества и государства. Эти механизмы должны, с одной стороны, способствовать экономическому развитию вуза в целом, а с другой стороны, обеспечивать материальное поощрение инициативных работников. В четвертом разделе представлены фрагменты технологии организационных изменений, обеспечивающих реализацию стратегии развития конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров. Отмечены организационные особенности университета, сдерживающие преобразования. Дано краткое описание «дорожной карты» повышения конкурентоспособности.

Ключевые слова: инновационное общество, инновационный университет, интегратор знаний, глобальный университет, европейское пространство высшего образования, болонский процесс, «глокализация» деятельности университета, функциональная модель университета – модель тетраэдра, конкурентоспособность, стратегическое управление, профессиональная бюрократия, проектно-ориентированный университет, университетское управление, организационные изменения.

Россия в мировом пространстве высшего образования: актуальные цели развития

В современном инновационном обществе знаний, ориентированном на глобальную конкуренцию, университеты стали инструментом как «жесткой силы» так и «мягкой силы» государства. Под вкладом института высшего образования в развитии «жесткой силы» государства мы понимаем участие в инновационном развитии экономики страны, в том числе военно-промышленного комплекса, а под вкладом в развитии «мягкой «силы» – вклад в интеллектуальное влияние, обеспечивающее продвижение имиджа государства и в целом в поддержку его внешней политики.

В конце XX начале XXI вв. – в период зарождения *«экономики знаний»*, *«общества знаний»* или *«инновационного общества»* – в общественном лексиконе появился целый ряд новых терминов, связанных с этим общим понятием и характеризующих новые черты деятельности университетов. Это термины «коммерциализация технологий», «коммерциализация знаний», «предпринимательский университет», «трансфер технологий», «трансфер знаний», «инновационный университет». В 2006 г. в Санкт-Петербурге «Группа восьми» (G8) приняла документ, суммирующий новые тенденции мирового образования, сформировавшиеся за предыдущие два десятилетия. Этот документ называется «Образование для инновационных обществ в XXI веке» [1]. Название документа вводит важный термин и высвечивает новую грань современного социума, определяя его как *«инновационное общество»*. Страны-участники «Группы восьми» заявляют: *«Мы будем способствовать формированию глобального инновационного общества посредством развития и интеграции всех трех элементов «треугольника знаний» (образование, исследования и инновации), крупномасштабного инвестирования в человеческие ресурсы, развития профессиональных навыков и научных исследований, а также путем поддержки модернизации систем образования, с тем чтобы они в большей степени соответствовали потребностям глобальной экономики, основанной на знаниях»*.

Определения новых вышеупомянутых терминов, включая «инновационное общество», нельзя найти в классических толковых словарях. Понятия, стоящие за этими терминами, всё ещё выкристаллизовываются и уточняются в ходе научных дискуссий, происходящих в мировом сообществе. Можно сказать, что определение современного общества как «инновационного» отражает фундаментально новое его свойство, которое не было присуще прежним обществам, в частности, индустриальному обществу XX в. Это свойство ускоренной внутренней социальной трансформации и инновационного развития. Термин «*инновация*» обозначает доведенную до использования в практической деятельности «*новацию*», новшество (идею, технологию, изобретение и т.п.). Как правило, речь идет о коммерческом использовании (внедрении) *новации*, успешном выводе её на рынок, после чего она и становится *инновацией*. В более широком аспекте можно говорить о «полезном» использовании новации, понимая под этим, в том числе, и способствующее развитию общества социальное использование новой идеи. «*Инновационное общество*» – это общество, развитие которого в основном обеспечивается за счет *инноваций*, а не природных ресурсов, дешёвой рабочей силы и других факторов развития, присущих предыдущим общественным формациям (индустриальному обществу, аграрному обществу). Научно-техническая и экономическая составляющие инновационного общества формируются, прежде всего, высокотехнологическими корпорациями и научно-образовательными организациями. Под последними обычно понимаются в основном университеты. В России в этом случае следует говорить о высших учебных заведениях, а также институтах Академии наук.

Для того чтобы обозначить университет, который способствует ускоренному развитию социума, то есть функционированию инновационного общества за счет интенсивной и масштабной передачи новых, сгенерированных в университете знаний, включая технологии в самых разных (естественно-научных, технических и социально-гуманитарных) областях человеческой деятельности, используется термин «*инновационный университет*».

Передачу знаний в общество принято называть термином «*трансфер знаний*». Понятие «*трансфер знаний*» является расширением понятия «*трансфер технологий*», которое появилось в последние десятилетия ушедшего века. Под трансфером технологий в то время понимался организационный процесс передачи научно-технического «*know-how*» из научной лаборатории в производство в условиях рыночной экономики. Отражением этого понятия в плановой советской системе хозяйства был термин «внедрение изобретений». Наличие системы трансфера знаний, включающей организаци-

онную подсистему трансфера технологий, считается главной отличительной чертой инновационного университета. Можно возразить, что наука (генерация новых знаний) и образование (доведение знаний до людей) всегда были и остаются основной функцией университета. Новое состоит в том, что общество, основанное на знании, не только требует значительно более быстрого использования достижений науки в практике, но и рождает технологии, ускоряющие этот процесс. Можно даже образно говорить о необходимости «зеленого коридора» от новой идеи к новому товару или другому новому приложению. Эти всё более ясно проявляющиеся себя потребности должны обеспечиваться и соответствующими новациями в сфере образования, что создает и новые предпосылки взаимодействия высокотехнологичных корпораций и университетов. Поэтому организационной основой трансфера знаний является сотрудничество «университет – предприятие», а сочетание слов «Research&Business» (исследования и бизнес), указывающее конкретного потребителя результатов исследований, все чаще заменяет традиционную несколько абстрактно звучащую пару терминов «Research&Development» (исследования и разработки). В целом трансфер знаний – это система мероприятий по организации многоканального и многоуровневого интерфейса между университетом и его внешним окружением и, в первую очередь, с предприятиями высоких технологий.

С функцией трансфера знаний тесно связана более широкая и, можно сказать, основополагающая функция инновационного университета – функция информационного интегратора в обществе, основанном на знании или, другими словами, функция «интегратора знаний» [2]. Отличительной чертой экономики, основанной на знании, является тот факт, что не только и не столько природные ресурсы и дешевые рабочие руки определяют в настоящее время истинную силу (конкурентоспособность) современного общества, сколько ее задает ресурс, ставший символом нового этапа развития мирового социума. Силу современной экономики в значительной степени определяет знание, то есть, другими словами, интеллект нации. Центром воспроизводства интеллектуального потенциала общества является университет. Две глобальные задачи определяют новый статус университета в обществе и государстве. Это, во-первых, задача массового высшего образования в целях общего интеллектуального развития нации и осуществления лучшего интеллектуального решения на каждом рабочем месте, и, во-вторых, уже рассмотренная задача трансфера знаний с целью скорейшего и тотального внедрения и распространения инновационных технологий в самых разных областях деятельности.

Разумеется, университет – не единственное общественное предприятие по производству и распространению знаний. Образовательные учреждения других уровней, научно-исследовательские институты, производственные корпорации (особенно высокотехнологические компании), органы власти, культурные учреждения также генерируют новые знания в своих областях. Однако в центре этой деятельности стоит университет как единственная организация, где происходит воспроизводство той интеллектуальной элиты, которая затем работает в других отраслях производства знаний.

Все это определяет новую функцию университета в современных условиях – функцию *«интегратора знаний»*. Мы понимаем под *«интегратором»* организацию, реализующую процессы взаимодействия частей сложной системы в целях обеспечения ее развития. В данном случае мы рассматриваем информационное взаимодействие, под которым понимаются процессы совместной генерации, обмена и трансфера знаний. Университет становится ведущим участником и организационным посредником для кооперации образовательных и научных структур с производством, культурными учреждениями, властными структурами. Целью кооперации является объединение усилий для решения междисциплинарных задач образования и науки, а также внедренческая инновационная деятельность. Проведем аналогии с другими интеграторами сложных социально-экономических систем. В первую очередь следует упомянуть государство, которое в системе регулируемой рыночной экономики играет роль экономического интегратора. Оглядываясь в советское прошлое России, можно отметить роль партийной организационной структуры как властно-идеологического интегратора, позволявшего решать в экстремальных случаях задачи взаимодействия самых разных типов организаций (научно-образовательных, культурных, производственных и т.д.) через партийные органы. Инновационное общество выдвинуло на первый план социальной жизни «власть знания», органами которой, безусловно, в первую очередь являются университеты.

Выполняя функции интегратора, университет предоставляет собственные внутренние возможности для организационного взаимодействия, а также генерирует внешние организационные сети информационного взаимодействия. Следует особо подчеркнуть, что функция интегратора означает не только множество двухсторонних взаимодействий с разными партнерскими организациями, но, и в первую очередь, предоставление возможности взаимодействия партнерских организаций между собой на интеллектуальном университетском базисе, который выступает и как участник, и как посредник, а иногда и как катализатор взаимодействия.

Остановимся еще на одной новой функции инновационного университета, уже упомянутой в связи с обсуждением функции интегратора знаний. Это функция *массового высшего образования*. В связи с реализацией этой функции новое звучание приобретает проблема обеспечения *качества образования*. В последние несколько лет тема качества образования все громче обсуждается на различных форумах европейского научно-образовательного сообщества. В то же время в России принято гордиться высоким качеством нашего высшего образования. Значит ли это, что российский инновационный университет должен игнорировать попытки не только европейского, но и в целом мирового сообщества определить общие подходы к гарантии качества высшего образования? Разумеется, нет. Дело в том, что представления о высоком качестве российского образования относятся, во-первых, к прошлому периоду, с которым нас разделяют уже десятилетия, во-вторых, к относительно узкой группе специальностей подготовки естественно-научного и технического профиля, в-третьих, фактически только к одной форме – форме очного обучения, и, наконец, к ограниченной группе ведущих вузов страны.

Глобальные процессы трансформации не только российского, но и мирового сообщества придали проблеме качества образования новое звучание. Следует признать, что образование гораздо большего в процентном отношении количества людей, чем ранее, (то есть массовое высшее образование) стало совершенно необходимым инструментом создания инновационного общества. Необходимость осуществления массового высшего образования потребовала целый ряд ранее не использовавшихся форм учебного процесса. Это многоуровневое образование, ускоренные формы второго образования, новые формы заочного и вечернего образования, параллельное образование, многочисленные формы переподготовки и повышения квалификации на основе концепции «образование в течение всей жизни», дистанционное обучение на основе использования информационных технологий и другие. Подходы к обеспечению качества инновационных форм образования требуют специальной проработки. Кроме того, образовательное пространство стало глобальным. В связи с этим возникли вопросы создания международной системы критериев качества образования и его контроля. Таким образом, функция массового образования и сопутствующая функция контроля качества образования – это тот новый дополнительный вид деятельности, который требует нестандартных организационных решений внутри инновационного университета.

Отметим одну из граней уже рассмотренной новой функции университета – функции трансфера знаний, которая настолько важна, что может в кон-

тексте глобализации мирового сообщества рассматриваться как самостоятельное направление деятельности инновационного университета. Речь идет о международном трансфере технологий и экспорте образования. Говоря об экспорте образования, следует признать, что для ведущих университетов зарубежных стран это является традиционной функцией. Что же касается России, то здесь новизна заключается в том, что, во-первых, эти задачи должны решать не только университеты из узкого списка, определенного в советское время, а все инновационные университеты. А, во-вторых, в том, что механизм российского экспорта образования, как и вся экономика, перешел от сформированного на идеологических принципах государственного заказа на рыночные рельсы [3]. В то же время международный трансфер технологий – это достаточно новая функция вузов, которая возникла в связи с глобализацией и возникновением конкуренции не просто между отдельными странами, а их объединениями. Реализация международного трансфера технологий является сложной организационно-управленческой проблемой для российских ученых (особенно из регионов), не имеющих опыта международного сотрудничества, в частности, в сфере интеллектуальной собственности [4].

Деятельность системы высшего образования России во внешнем мире так же, как и деятельность её основных конкурентов – развитых и развивающихся стран, в том числе стран, входящих в организацию экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), направлена на достижение высоких значений социетальных показателей функционирования, отражающих вклад университетов в решение указанных выше задач. В число этих показателей входят количество иностранных студентов, обучающихся в российских вузах (количественный показатель экспорта образования), количество научных статей, индексируемых в международных базах данных и индексы их цитирования (количественный показатель экспорта научных идей и индикатор потенциала инновационного развития), доля на международном рынке инноваций, измеряемая количеством международных патентов и дохода от инновационной деятельности (показывающая способность экономики производить и воспринимать инновации), и ряд других показателей экономического и имиджевого характера. Каждый такой социетальный показатель несет в себе экономический, социальный, и политический смысл.

О реальной политике государства в области стратегического развития высшего образования можно судить по целому ряду фундаментальных решений, отраженных в Указах Президента РФ, Постановлениях Правительства РФ и других органов власти, ответственных за развитие образования в целом. Таких важных решений достаточно много. Их полный анализ не входит в за-

дачу данной работы. Назовем лишь три решения, которые, по нашему мнению, носят фундаментальный характер для реализации цели конкурентоспособного выхода российского высшего образования в международное пространство образования и науки.

Во-первых, это решение присоединиться к Болонскому процессу, которое состоялось в 2003 г. и, как следствие, участия в Болонском процессе, решение вместе со всеми «болонскими» государствами сформировать в 2010 г. Европейское пространство высшего образования (ЕПВО). В последние годы произошла активизация участия России в ЕПВО как в части принятия соответствующих законов, направленных на приведение системы образования в соответствии с болонскими принципами, так и в административном плане, что нашло выражение в активном участии российских представителей в деятельности «болонской группы» – органа управления болонским процессом (Bologna Follow-Up Group).

Во-вторых, это решение о переходе на финансирование российских вузов на конкурсной (проектной) основе, что ознаменовало начало новой государственной политики, направленной на развитие конкуренции и поддержку наиболее сильных вузов, готовых к стратегическим переменам. Из целого ряда программ конкурсной поддержки высших образований следует выделить три основные – это проект «Образование», стартовавший в 2006 г., программа развития вузов как национальных исследовательских университетов, начавшаяся в 2008 г., и «Программа повышения конкурентоспособности ведущих университетов Российской Федерации среди ведущих мировых научно-образовательных центров», действующая с 2013 г. («Программа 5-100»).

В-третьих, это признание необходимости конкуренции российских вузов с мировыми научно-образовательными центрами по правилам, принятым в международном научно-образовательном сообществе, и необходимости государственной поддержки университетов, принявших вызов со стороны лучших мировых университетов. Это признание зафиксировано на высшем уровне в Указе Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». Во исполнение этого указа реализуется уже упомянутая «Программа 5-100». В развитие этого решения президиум Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам 25 октября 2016 г. утвердил четыре паспорта приоритетных проектов по основному направлению стратегического развития Российской Федерации «Образование». В их числе находится приоритетный проект «Вузы как центры пространства создания инноваций» [5].

Поскольку на момент написания данной работы этот документ является последним, из принятых на высшем государственном уровне по рассматриваемой проблематике и определяет политику РФ в области высшего образования до 2025 г., рассмотрим его более подробно.

Целью проекта является «Обеспечить устойчивую глобальную конкурентоспособность в 2018 г. не менее 5, а в 2025 г. не менее 10 ведущих российских университетов; создать в субъектах Российской Федерации в 2018 г. не менее 55, а в 2025 г. не менее 100 университетских центров инновационного, технологического и социального развития регионов». Сразу отметим, что цель проекта носит двойственный и даже разнонаправленный характер и отражает современную тенденцию «глокализации» общественных и экономических процессов. Первая часть цели фактически говорит о необходимости обеспечения качества образования и науки в соответствии с мировыми стандартами, а вторая указывает на необходимость применения результатов в целях развития регионов и с учетом их особенностей и потребностей.

Как видно, задача повышения международной конкурентоспособности российских вузов, поставленная майским Указом Президента, усиливается и раскрывается с точки зрения экономического и социального эффекта в стране. Если в майском Указе говорилось только о 5 вузах РФ в первой сотне мировых вузов к 2020 г. (отсюда и название программы «5-100»), то в этом проекте предлагается выполнить задачу уже к 2018 г., а к 2025 г. иметь уже 10 таких университетов. При этом конкурентная планка не понижается. В качестве рейтингов, на основе участия в которых будет приниматься решение о соответствии критериям проекта, перечислены те же самые три международных рейтинговых агентства, что и были приняты в «Программе 5-100», а именно: QS, THE, ARWU.

Не менее важной задачей является вторая часть цели проекта о создании 100 университетских центров инновационного, технологического и социального развития регионов. Вот как должны будут выглядеть результаты решения этой задачи:

«В субъектах Российской Федерации функционирует не менее 100 университетских центров инновационного, технологического и социального развития регионов, обладающих следующими основными характеристиками: университет имеет не менее одного объекта инновационной инфраструктуры (технопарк, инжиниринговый центр, бизнес-инкубатор и т.п.), на базе которых выполняются технологические и (или) социальные проекты за счет средств предприятий, организаций региональной экономики и (или) регионального и муниципального бюджетов; университет имеет базовые кафедры и

реализует сетевые образовательные программы совместно с академическими институтами Российской академии наук, государственными научными институтами; доля студентов очной формы обучения по программам магистратуры и аспирантуры составляет не менее 20% по отношению к общему контингенту студентов очной формы обучения; доля слушателей, ежегодно проходящих обучение по программам повышения квалификации (не менее 72 часов), по отношению к контингенту студентов очной формы обучения, не менее 35%; не менее 50% выпускников в течение года после окончания университета трудоустроены (включая самозанятость) в экономике субъекта Российской Федерации, на территории которого находится университет, за исключением вузов, расположенных на территории городов Москвы, Санкт-Петербурга, Московской и Ленинградской областей.

На базе университетских центров инновационного, технологического и социального развития регионов:

реализуются проектно-ориентированные образовательные программы инженерного, медицинского, социально-экономического, педагогического профилей и отдельных программ естественно-научного и гуманитарного профилей, предполагающих командное выполнение проектов полного жизненного цикла;

реализуются проектно-ориентированные программы магистратуры и магистратуры по технологическому предпринимательству, по управлению технологическими проектами совместно с предприятиями реального сектора экономики и институтами развития (не менее 400);

функционируют инжиниринговые центры, обеспечивающие продвижение инновационных, научных разработок, способствующие импортозамещению в промышленности (не менее 60-ти)».

В описании модели функционирования результатов проекта в целом указано:

«В ведущих университетах проводится работа по формированию международно признанной системы самостоятельного присуждения ученых степеней. При этом обеспечивается повышение качества научных исследований и технологических разработок, производимых ведущими российскими университетами, что позволит ускорить модернизацию предприятий, внедрение современных и опережающих технологий и развитие технологического и социального предпринимательства. В целях обеспечения функционирования в субъектах Российской Федерации не менее 100 университетских центров инновационного, технологического и социального развития регионов разработаны и реализуются дорожные карты программ развития университетских

центров (с их финансово-экономическим обоснованием) и обеспечено привлечение соответствующего финансирования.

Проводится ежегодный мониторинг функционирования университетских центров инновационного, технологического и социального развития регионов, результаты которого позволяют проводить корректировку программ их развития.

Созданные университетские центры обеспечивают формирование привлекательной социальной среды и новое качество жизни в регионах, доступ к современным технологиям, создание и развитие в регионах отраслей экономики знаний и экономики впечатлений, формирование привлекательной социальной среды и новое качество жизни в регионах.

В вузах реализуются проектно-ориентированные программы магистратуры и магистратуры по технологическому предпринимательству, по управлению технологическими проектами совместно с предприятиями реального сектора экономики и институтами развития. Системное взаимодействие с научными организациями, в том числе с академическими институтами Российской академии наук, посредством создания базовых кафедр, реализации совместных образовательных программ и научных проектов стимулируют повышение качества подавляющей части научных исследований и технологических разработок университетов и привлечение в университеты талантливых молодых ученых. Созданные инжиниринговые центры обеспечивают продвижение инновационных научно-исследовательских разработок, способствуют импортозамещению в промышленности.

В университетских центрах созданы инновационные экосистемы, обеспечивающие кратное увеличение доходов университетов от коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности (оказание наукоемких и "культуроёмких" услуг, выпуск инновационной продукции, реализацию объектов интеллектуальной собственности, управление долями в хозяйственных обществах и хозяйственных партнерствах) и массовое вовлечение студентов, аспирантов и научно-педагогических работников в инновационную и предпринимательскую деятельность».

Изучение текстов паспорта проекта «Вузы как центры пространства создания инноваций» показывает, что практически все изложенные идеи отражают принципы, заложенные в основу функционирования Европейского пространства высшего образования. Отметим, что эти принципы постоянно развиваются и их актуализация происходит каждые три года. Современное понимание целей развития ЕПВО отражается в специальном Коммюнике, при-

нимаемом на встрече министров образования ЕПВО. Последняя такая конференция прошла в мае 2015 г. в Ереване.

Приведем выдержки из ереванского коммюнике [6]. Говоря о приоритетах и целях ЕПВО на период до 2020 г., министры согласились, что:

«Повышение качества и тесная взаимосвязь между обучением и преподаванием являются главной миссией ЕПВО. Мы будем поощрять и поддерживать высшие учебные заведения в продвижении педагогических инноваций в студентоцентрированных обучающих контекстах и полном использовании потенциальных преимуществ цифровых технологий для обучения и преподавания. Мы обеспечим прочную связь между преподаванием, обучением и исследованиями на всех уровнях обучения и создадим стимулы для вузов, преподавателей и студентов с целью активизации деятельности, способствующей развитию творчества, инноваций и предпринимательства. Образовательные программы должны позволить студентам развивать компетенции, которые могут наилучшим образом удовлетворить личные стремления и потребности общества путем эффективных обучающих мероприятий. Это должно поддерживаться за счет прозрачных описаний результатов обучения и учебной нагрузки, гибких путей обучения и соответствующих методов преподавания и оценки. Необходимо признавать и стимулировать эффективное преподавание, обеспечивать возможности для укрепления академических компетенций преподавателей. Кроме того, мы будем активно вовлекать студентов как полноценных членов академического сообщества так же, как и других стейкхолдеров, в разработку учебных программ и обеспечение качества.

Содействие трудоустройству выпускников на протяжении всей их трудовой жизни в условиях быстро меняющегося рынка труда, характеризующихся технологическим развитием, появлением новых рабочих профилей и расширением возможностей занятости и самозанятости – это главная цель ЕПВО. Мы должны обеспечить, чтобы в конце каждого цикла обучения выпускники обладали компетенциями, подходящими для вступления на рынок труда, позволяющими им также развивать новые компетенции для работы по найму или самостоятельной занятости в течение своей трудовой жизни. Мы будем поддерживать вузы в изучении различных мер по достижению этих целей за счет укрепления диалога с работодателями, реализации программ с хорошим балансом между теоретическим и практическим компонентами и развитием карьеры выпускников. Мы будем способствовать повышению международной мобильности для обучения и трудоустройства в качестве мощного средства для расширения спектра компетенций и рабочих условий для студентов.

Формирование более инклюзивной системы является важной целью для Европейского пространства высшего образования, так как наше население становится все более и более разнообразным за счет иммиграции и демографических изменений. Мы обязуемся расширить участие в высшем образовании и поддерживать учреждения, которые предоставляют обучение в соответствующих контекстах для различных типов учащихся, в том числе в рамках обучения в течение всей жизни. Мы будем улучшать проницаемость и взаимосвязь между различными секторами образования. Мы будем развивать социальное измерение высшего образования, улучшать гендерный баланс и расширять возможности для доступа и завершения обучения, в том числе обучения в рамках международной мобильности, для студентов из неблагоприятной среды. Мы будем предоставлять возможности для мобильности студентов и обучающего персонала из конфликтных зон, обеспечивая возможность возвращения домой, как только это станет возможным. Мы также хотели бы способствовать мобильности студентов педагогических специальностей в связи с важной ролью, которую они будут играть в просвещении будущих поколений европейцев.

Выполнение согласованных структурных реформ является необходимым условием для укрепления ЕПВО и, в конечном счете, для его успеха. Общая структура степеней и кредитная система, общие стандарты обеспечения качества и руководящие принципы, сотрудничество в целях мобильности и совместных программ и степеней являются основой ЕПВО. Мы будем развивать более эффективную политику для признания кредитов, полученных за рубежом, квалификаций для академических и профессиональных целей и квалификаций предшествующего обучения. Полное и согласованное выполнение реформ на национальном уровне требует равного участия и обязательств политиков и академических кругов, а также более активного участия стейкхолдеров. Невыполнение реформ в некоторых странах подрывает функционирование и авторитет всего ЕПВО. Нам нужны более точные измерения производительности в качестве основы для отчетности стран-участниц. Через политический диалог и обмен передовой практикой, мы будем оказывать целенаправленную поддержку странам-участницам, испытывающим трудности в осуществлении согласованных целей, и давать возможность тем, кто желает продвигаться вперед, делать это».

Поскольку ереванское коммюнике подписано Министром образования и науки РФ, то следует исходить из того, что вышеизложенные цели развития ЕПВО разделяются Российской Федерацией. Современная политика России в

области высшего образования действительно лежит в русле Болонского процесса, в том числе и в вопросах регионального развития.

Функциональная модель современного университета – модель тетраэдра

Рассмотрим предлагаемую нами целевую функциональную модель современного, конкурентоспособного в глобальной экономике знаний и способствующего региональному развитию университета [7].

Как уже отмечалось, потребности глобальной экономики знаний привели государства к пониманию необходимости поставить высшие учебные заведения в центр национальных стратегий конкурентоспособности. Университеты рассматриваются как «экономические двигатели», которые незаменимы в процессах производства знаний через научные исследования, инновационную деятельность, образование и постоянное повышение квалификации рабочей силы [8]. Высшие учебные заведения изобретают свои подходы к решению новых задач общества знаний, предпринимают практические шаги по преобразованию своей организационно-управленческой структуры с целью обеспечения успешного участия в жесткой конкуренции за ресурсы, объединяются в крупные, заметные на мировом уровне университетские центры, активно формируют свой публичный имидж, участвуя в рейтингах [9].

Признано, что доминировавшая с XIX в. немецкая, или гумбольдтовская модель университета не может дать ответы на вызовы современного инновационного общества. Гумбольдтовская модель предполагает, что деятельность университетских ученых финансируется государством, что они производят фундаментальные знания в условиях академической свободы и что они доносят эти знания до студентов в оптимальных, с точки зрения преподавателя, объемах и формах.

Сформировавшаяся к началу XXI в. глобальная экономика, основанная на знаниях, заставляет университеты искать новые, адекватные внешним условиям модели развития. Новые задачи, связанные с потребностями рынка, дают университетскому сообществу дополнительные возможности для реализации его интеллектуального потенциала. Кроме остающейся, как и прежде, возможности действовать в условиях академической свободы (в рамках государственного финансирования) университетские ученые и преподаватели ориентируются на запросы бизнеса и участвуют в конкурентной борьбе на глобальном научно-образовательном рынке. Появление и институционализация третьей, инновационной функции университетов, по сути, представляет собой не что иное, как очередную мировую академическую революцию – се-

рию фундаментальных трансформаций, затрагивающих большинство элементов системы мирового высшего образования. Академическая революция конца XX – начала XXI в. по своим масштабам даже превосходит свою предшественницу образца XIX в., в ходе которой была сформирована модель гумбольдтовского университета. Нынешние изменения еще более масштабны в силу их глобальной природы и большего числа участников как с точки зрения вовлеченных людей, так и институтов высшего образования по всему миру [10].

Инновации в современном мире рассматриваются в качестве наиболее действенного ответа мировому экономическому кризису. Ведущие мировые экономики относят высшие учебные заведения к числу главных действующих лиц в поиске этих ответов. В Инновационной повестке Европейского Союза знания рассматриваются в качестве нового стратегического фактора производства [11]. Производству, трансферу и практическому приложению знаний ведущими университетами отводится первостепенная роль в процессах экономической переориентации и дальнейшего социального и экономического развития. В США исследовательские университеты также рассматриваются в качестве национальных лидеров на пути выхода из экономического кризиса. Те, кто их финансирует, так же, как и общество в целом, ожидают от них эффективного лидерства в инновационном развитии [12]. В проекте Государственной программы РФ «Развитие науки и технологий» на 2013-2020 гг. в качестве государственного приоритета было обозначено: «формирование конкурентоспособной в глобальном масштабе национальной инновационной системы, включающей в себя в качестве одного из основных элементов интегрированную с высшим образованием систему научных исследований и разработок, гибко реагирующей на запросы экономики, а также инжиниринговый бизнес, инновационную инфраструктуру, институты рынка интеллектуальной собственности, механизмы стимулирования инноваций и др.».

В настоящее время доминирующей стала концепция рыночно-ориентированного инновационного университета, основанного на треугольнике знаний (образование–наука–инновации). Отметим, что поиск новых концепций не означает утрату значимости концепции гумбольдтовского университета. Базовая для университетов концепция фундаментальности знаний и образования остается необходимым, но уже недостаточным условием их эффективного развития. Появляется третья, дополнительная функция университета, ориентированная на рынок.

Осознание возможностей университетов по реализации своей «рыночной» функции все еще не завершено. Общеизвестным направлением усилий

вузов стало получение дохода от коммерциализации изобретений работающих в нем ученых. На рубеже XX и XXI вв. в университетах по всему миру была внедрена система отделов трансфера технологий. К их основным задачам относится оценка перспективности коммерциализации изобретений, сделанных учеными университета, патентование, их дальнейшее сопровождение. Главным результатом функционирования инновационной инфраструктуры вузов считается обеспечение коммерциализации изобретений, вывод нового инновационного продукта или услуги на рынок, создание университетских спин-офф компаний. Однако ситуации, когда вдруг появляются большие доходы от продажи лицензий на перспективную технологию или доходы от акций стремительно развивающейся университетской спин-офф компании, – большая редкость. Более того, как правило, это радость недолговечная, поскольку доходы от выгодной продажи лицензии на новую перспективную технологию в среднем поступают в течение не более двух лет, а потом технология устаревает. Так, в программе развития трансфера технологий одного из ведущих американских и мировых университетов – университета Калифорнии – отмечается, что «основной объем дохода от университетских технологий за последние 90 лет приходится на небольшое количество изобретений – так называемых «блокбастеров», и, к сожалению, предсказать заранее, какие именно университетские изобретения станут прорывными, невозможно» [13].

Второе направление реализации рыночной функции вуза – это коммерциализация университетских разработок через связи с промышленностью, то есть, в первую очередь, через выполнение университетом контрактных исследований и разработок. В последние годы мировая промышленность становится все более активной, с точки зрения реализации прикладных исследований на базе университетов. В определенном смысле это более надежный и стабильный вариант и для университета, поскольку промышленность знает, какие конкретно научно-прикладные изыскания ей требуются, и сама формулирует задачи для университетских ученых. Таким образом, выход университета на рынок происходит вне зависимости от появления у его ученых каких-либо прорывных изобретений. Однако данная форма коммерциализации разработок имеет и ряд негативных для университета особенностей. Во-первых, при проведении договорных исследований университет обычно не является полноправным собственником соответствующих результатов научно-исследовательской деятельности. Во-вторых, предприятия, выступая в роли заказчиков научных исследований, руководствуются своими бизнес-интересами. Договорные исследования, в

большинстве случаев, носят прикладной характер и нацелены на производство новых знаний, необходимых для решений конкретных задач заказчика. При этом каждое промышленное предприятие имеет собственный штат специалистов, а в случае крупных предприятий, и целые научно-исследовательские лаборатории и центры, которые профессионально занимаются своей областью исследований. В случае участия в договорных исследованиях университет становится в положение помощника, догоняющего по отношению к корпорациям. В связи с этим, по аналогии с социально-экономическим феноменом «догоняющей модернизации», здесь можно говорить о «догоняющей инноватизации» университетов по отношению к промышленности. И если университет желает догнать корпоративную науку в определенной области, то ему, по всей видимости, необходимо максимально сконцентрировать внутренние ресурсы на определенной области исследований, что для классического университета, охватывающего широкий спектр отраслей знания, является задачей невыполнимой.

В связи с вышесказанным мы приходим к выводу о противоречивости ситуации в области инновационной деятельности университетов. С одной стороны, современный ведущий университет всячески подчеркивает свою инновационную миссию, а государственная политика ведущих стран мира отводит университетам роль ведущих игроков в производстве знаний и их рыночном приложении [14]. А с другой стороны, возникают опасения, не сводится ли роль университетов к догоняющей «инноватизации» по отношению к высокотехнологичному сектору экономики, то есть, образно говоря, к игре во «второй лиге». Попробуем сделать реалистическую оценку положения университетов на глобальном инновационном рынке.

Опыт передовых стран показывает, что реальным двигателем мирового инновационного развития являются крупные промышленные корпорации. Предприятия частного сектора – главный источник инноваций в странах ОЭСР и в быстро развивающихся экономиках, движимых необходимостью обеспечить рыночную конкурентоспособность [15].

Интерес к экономическому эффекту университетских инноваций активно подогревается примерами успешных инновационных кластеров, таких как Силиконовая долина, территория Бостона и Северная Каролина в США или Кембридж в Великобритании. Большую роль в этом процессе играют так называемые «блокбастеры» – широко известные случаи высокодоходных лицензий на университетские технологии, таких как энергетический напиток Gatorade (университет Флориды), человеческий гормон роста (университет Калифорнии Сан-Франциско), вакцина от гепатита Б (того же

университета), химиотерапевтический препарат Таксол (университет штата Флорида), а также успешные компании мирового уровня с университетскими корнями, такие как Cisco, Google, Yahoo (все три выросли из Стэндфордского университета, причем две приобрели университетские лицензии) и Facebook, основанный студентами Гарварда (правда, в данном случае, скорее, вопреки воле университета).

Менее известно, что создание новых бизнесов на основе университетских исследований и технологий составляет лишь небольшую долю (около 3%) от общего числа новых компаний. То же касается и университетской патентной активности: по результатам 2011 г. даже в США, являющимися мировым лидером по научной и инновационной деятельности университетов, из примерно 225 тысяч зарегистрированных патентов только около 13 тысяч было оформлено университетами [16]. Более того, даже наиболее инновационные университеты в плане патентной активности смотрятся достаточно скромно по меркам корпораций. Соотношение сил наглядно отражает рейтинг организаций по числу патентов, зарегистрированных ими в США, который практически полностью состоит из корпораций. Во главе списка – IBM (6148 патентов), затем идут компании Samsung (4868), Canon (2818), Panasonic (2533), Toshiba (2451), Microsoft (2309), Sony (2265) и другие мировые гиганты. Первый вуз в рейтинге патентной активности встречается лишь на 213 месте, это – университет Техаса со 125 зарегистрированными в 2011 г. патентами. Еще ниже по списку, на 240 месте, находится лучший в 2012 г. вуз в мире по версии Times Higher Education [17] – Калифорнийский институт технологий – со 111 патентами в 2011 г. Другие университеты занимают еще более скромные позиции в рейтинге патентной активности США.

Вероятность того, что сами университеты сумеют извлечь существенную финансовую выгоду от деятельности по трансферу технологий так же низка. Общий доход американских университетов от продажи лицензий по итогам 2011 г. составил лишь 4% от объемов финансирования НИОКР (2,5 млрд. долларов и 61 млрд., соответственно). Представляется интересным, что этот процент за последнее десятилетие не претерпел существенных изменений: в 2002 г. он составлял те же 4%, но при вдвое меньших абсолютных объемах финансирования.

Принципиальные инновации в современных условиях, особенно в таких отраслях, определяющих темп развития мировой индустрии, как информационно-коммуникационные технологии, нанотехнологии, биотехнологии, как правило, очень дорогостоящее дело, которое под силу только крупным инве-

сторам, гигантским промышленным предприятиям. Неудивительно, что начинающие малые инновационные предприятия видят конечной целью своего развития слияние с крупным предприятием, где производство инноваций поставлено «на поток». Мелкие и средние, в том числе венчурные, предприятия могут быстро внедрять небольшие инновации, образуя «свиту» гигантов. Одержат ли решительную победу в битве за мировые конкурентные рынки они не способны [18].

Университет не может выполнять производственные функции крупных корпораций, да и само традиционное название малого инновационного предприятия, созданного при университете – «spin-out» или «spin-off» – указывает на наличие некоей «центробежной силы», формирующей направление развития такой компании. Ни в одном университете мира инновационная составляющая его бюджета не играет определяющей роли. И это показывает, что важность инновационной деятельности вуза проявляется не в финансовой сфере.

Следует признать, что университеты не смогут победить корпорации на инновационном рынке. Это новое понимание современной реальности пришло совсем недавно и с трудом пробивает себе дорогу на фоне энтузиазма и мечтаний по поводу возможной экономической отдачи от развития университетских инноваций.

Реалистическая оценка возможностей вузов по трансферу технологий не означает, что эта функция становится ненужной, а усилия по её развитию должны в какой-то степени сдерживаться. Новая функциональная модель вуза – модель инновационного университета, основанного на «треугольнике знаний» – прочно вошла в жизнь и является основной парадигмой развития высшей школы. Речь идет лишь о том, что если мы рассматриваем вузовский трансфер технологий как основной вклад университета в создание инновационной экономики, то ставим ведущие университеты в бесперспективную ситуацию «догоняющей модернизации», когда они будут пытаться стать тем, чем по своей сути стать не могут, а именно – рыночными промышленными.

Что же могут предложить университеты для развития инновационной экономики? Каково то уникальное конкурентное преимущество вузов, которое не позволит другим игрокам вытеснить университеты с глобального рынка? На наш взгляд, это преимущество состоит в реализации исторической функции университетов – производстве человеческого капитала, но челове-

ского капитала принципиально нового качества. Университеты должны дать инновационной экономике главный ресурс её развития – высококвалифицированных специалистов-творцов, обученных инновационной предпринимательской деятельности, или, иными словами, *инноваторов*.

В то время как такие результаты академической научно-инновационной деятельности, как научные публикации и патенты, не являются уникальным продуктом на мировом рынке науки и инноваций (научные статьи и патенты «производятся» во многих других организациях), человеческий капитал «производится» только в университетах и является главным фактором успешного развития инновационной экономики. Международная практика показывает, что крупные транснациональные компании рассматривают свое сотрудничество с ведущими университетами мира, в первую очередь, как средство подбора талантливых студентов и взращивания своих будущих сотрудников, которые должны являться высокообразованными эффективными профессионалами-инноваторами [19, 20].

Мы предлагаем новый подход к интерпретации функциональной модели вуза на основе «треугольника знаний». Как и прежде, мы рассматриваем фундаментальные и прикладные научные исследования и образование как основу для развития инновационной деятельности в университете. Вместе с тем мы предлагаем изменить расстановку приоритетов в понимании задач развития университетской инновационной деятельности. Ни в коей мере не отрицая значимость собственно производства инноваций в университетах, мы в то же время убеждены, что наиболее важная роль университетской инновационной инфраструктуры заключается в том, что она является «лабораторной базой» для подготовки специалистов – предпринимателей, способных к эффективному развитию инновационной деятельности в своих областях знаний. Таким же образом, как участие студентов в научной работе кафедры или лаборатории является неотъемлемой частью подготовки высококвалифицированных специалистов или ученых, участие студентов в деятельности университетского отдела по трансферу технологий или малых инновационных предприятий является важнейшим условием эффективного формирования у них компетенций инновационных предпринимателей. Инновационная инфраструктура университета в этом отношении играет такую же роль в подготовке нового типа специалистов-инноваторов, как научная университетская лаборатория в подготовке традиционных «гумбольдтовских» специалистов и ученых.

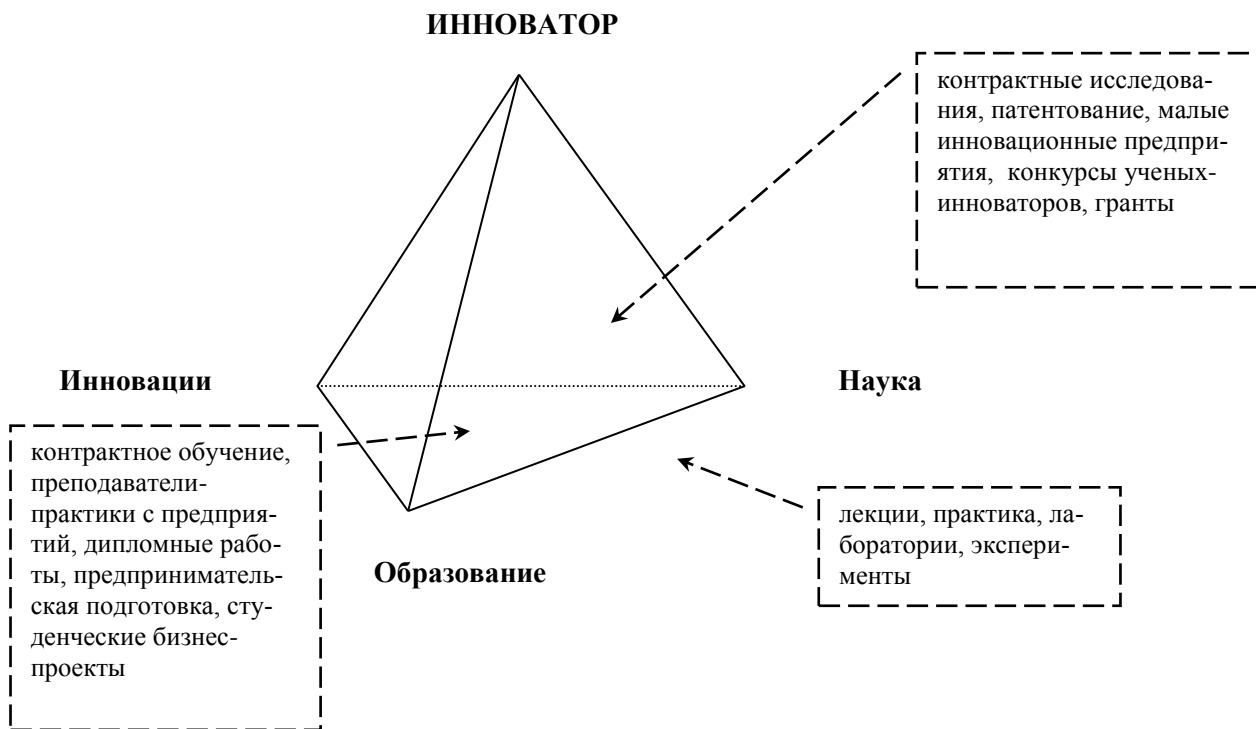


Рис.1. Тетраэдр знаний: функциональная модель инновационного университета.

Таким образом, мы считаем, что *инноватор*, являющийся основным «продуктом» инновационных университетов, должен располагаться на вершине «тетраэдра знаний», выражающего геометрическую интерпретацию предлагаемой функциональной модели ведущих университетов в инновационной экономике (см. Рис. 1). В основании этого тетраэдра лежит «треугольник знаний», вершинами которого обозначены три ключевые составляющие университетской деятельности: «Образование», «Наука» и «Инновации».

Такая интерпретация модели университета в виде «тетраэдра знаний» дает ключ к пониманию того, в чем состоит главное конкурентное преимущество университета по отношению к другим игрокам в экономике знаний, и указывает на то главное, в «производстве» чего должны соревноваться университеты между собой.

Концепция треугольника знаний подразумевает тесное и эффективное взаимодействие между образованием, научными исследованиями и инновационной деятельностью в университете. Каждой из трех граней треугольника, лежащего в основании тетраэдра, можно поставить в соответствие определенные виды современной университетской деятельности, отражающие взаимодействие образования, науки и инноваций в университете. В частности, на грани, объединяющей образование и инновации располагаются такие виды университетской деятельности, как организация контрактного обучения по

заказу предприятий, привлечение преподавателей-практиков из бизнеса, развитие общеуниверситетской системы предпринимательской подготовки, подготовка дипломных работ и студенческих бизнес-проектов. Грани, соединяющей науку и образование, соответствуют традиционные для гумбольдтовского университета лекционные и практические занятия, организация научно-исследовательской практики и лабораторных экспериментов. И, наконец, на грани, объединяющей науку и инновации, располагаются такие виды деятельности, как проведение контрактных исследований по заказу промышленности, патентование и лицензирование научных изобретений, создание малых инновационных предприятий, проведение конкурсов ученых-инноваторов, участие в грантах инновационной направленности. Полноценная реализация всех трех ключевых функций в равной степени важна для эффективного развития современного инновационного университета и подготовки высококвалифицированных инноваторов.

Университетский тетраэдр знаний является наглядной интерпретацией концепции предпринимательского университета. Главная характеристика предпринимательского университета – это всеобъемлющая предпринимательская культура работников университета и воспитание такой культуры у обучающихся [21]. Новое умонастроение ученых и преподавателей, студентов и аспирантов, новая организационная культура вуза в целом – вот что означает термин «предпринимательский университет». Общеизвестно, что создание инновационной разработки требует наличия предпринимательского склада ума, который помогает видеть большие проблемы как большие возможности. Предпринимательский подход является необходимым ингредиентом инновационного процесса, особым механизмом решения проблем, а также эффективным дополнением к основным методам фундаментального гуманитарного и естественнонаучного знания. Предпринимательство не должно рассматриваться исключительно как чистая коммерциализация или менеджмент. Фундаментальное предпринимательское мышление и сопутствующие ему техники не зависят от того, в чем заключаются ваши интересы и мечты. Тетраэдр знаний наглядно показывает, что все аспекты деятельности современного конкурентоспособного университета должны быть проникнуты духом и культурой предпринимательства.

Выпускник-инноватор должен восприниматься как целевая, но по разным причинам не всегда реализуемая компетентностная модель выпускника. И в гумбольдтовском университете, в котором существенной частью учебного процесса является развитие у студентов способностей к научному мышлению, не ставится задача выпуска исключительно научных работников. Глав-

ной компетенцией выпускника гумбольдтовского университета является творческое мышление, умение учиться. Поэтому, когда мы говорим о выпускнике-инноваторе, мы имеем в виду, что кроме предметных знаний и способностей творчески их развивать, такой выпускник будет обладать способностями применять эти знания с учетом экономических и организационных условий его конкретного места работы. В некотором же «максимальном» варианте выпускник-инноватор должен суметь на основе полученных знаний генерировать новый научный результат, полезный обществу, и осуществить его рыночную коммерциализацию [22].

Механизм проектного управления университетом

Значительный резерв возможностей для решения актуальных проблем современного российского высшего образования скрыт в системе внутриуниверситетского управления. Сохраняющая черты «командно-административных», механистических методов управленческая система российского вуза, оставшаяся в наследство от советского периода, не соответствует реалиям инновационного, динамично меняющегося общества, основанного на знаниях. Для эффективного решения задач инновационного общества механизм управления вузом должен быть модернизирован на принципах так называемого «органического менеджмента», то есть на принципах опоры на инициативу сотрудников и на понимание целей и задач развития вуза всем основным коллективом. Отстраненность профессорско-преподавательского состава от решения проблем ресурсного обеспечения научно-образовательного процесса должна быть преодолена. Эта отстраненность была порождена прежней системой директивного государственного заказа. В настоящее время государственный научно-образовательный заказ играет роль государственного регулятора и гаранта образовательных прав населения, но при этом государство является лишь одним из заказчиков на научно-образовательном рынке. Глобальный научно-образовательный рынок является сильно диверсифицированным и быстро меняется во времени. В этих условиях некий единый центр управления вуза не в состоянии принимать эффективные решения по всем возможным направлениям деятельности. Существенно большая, чем ранее, часть научно-педагогического состава вуза должна активно включиться в процесс взаимодействия с рынком для принятия эффективных решений как по развитию вуза в целом, так и по обеспечению финансового благополучия самих сотрудников.

Общественное развитие, преследующее целью повышение уровня жизни индивидуумов и, соответственно, сопровождающееся возрастанием слож-

ности задач, не может быть осуществлено с помощью уровня трудозатрат, соответствующего прежнему состоянию общества. Переход на новые принципы университетской организации и управления, безусловно, подразумевает интенсификацию труда научно-образовательного сообщества, которое должно теперь уметь решать как классические задачи развития фундаментальной науки и фундаментального образования, так и новые задачи экономики, основанной на знаниях. Это означает, во-первых, что преподаватели и сотрудники должны быть готовы к освоению новых видов деятельности и увеличению объема работы. А во-вторых, это означает, что перестройка системы управления вуза не должна привести к слому тех организационных структур, которые эффективно решали и продолжают решать традиционные задачи поддержания фундаментальных исследований и образования и, в частности, роста научно-педагогических школ. Модернизированная система управления должна дополнить традиционные структуры новыми формами организации и предложить принципы органичного взаимодействия традиционных и инновационных структур.

Это является сложной управленческой проблемой. Признанный вариант её решения состоит в проектно-ориентированном подходе к управлению инновационным университетом [23, 24, 25, 9].

Почему функции инновационного университета не могут быть реализованы с помощью традиционного организационного механизма вузовского управления? Ответ заключается в том, что механизм управления классическим «гумбольдтовским» университетом, учитывающий принцип академической свободы, в целом ориентирован на получение фундаментального знания (знания ради знания) и осуществления фундаментального образования. Этот механизм не приспособлен к отслеживанию и решению рыночных задач. Недаром гумбольдтовские университеты называют «башней из слоновой кости». Механизм управления советским вузом был полностью ориентирован на обслуживание не менявшегося длительное время государственного заказа, преследовавшего, в основном, оборонные цели. Главными же свойствами рассмотренных выше новых функций университета является ориентация на научно-образовательный рынок в экономике, основанной на знании. Как следствие, возникающие задачи носят стохастический, динамический, междисциплинарный и требующий концентрации усилий характер.

Дадим характеристику этих новых рыночных свойств функций инновационного университета и укажем на сложность их реализации с управленческой точки зрения в традиционном вузе. Первые два свойства (стохастика и динамика) являются общезначимыми для любого рынка и отражают факт не-

точной предсказуемости (вероятностный характер) и нестабильности (то есть изменение во времени) рыночного запроса. В то же время традиционный университет создает организационные структуры (кафедры, лаборатории, факультеты), которые ориентированы на решение точно определенной (как правило, достаточно широкой) научно-образовательной проблемы. При этом, как правило, вначале годами, если не десятилетиями, происходит научно-педагогический рост подразделения, и, соответственно, все участники деятельности исходят из того, что сформированное подразделение в неизменном виде будет работать «вечно», то есть в них не закладывается никаких механизмов организационных изменений. Два вторых вышеупомянутых свойства функций инновационного университета особенно сложны для реализации в традиционной управленческой системе вуза. Большинство проблем, определяющих передний край развития общества знаний, носит междисциплинарный характер, требующий для своего решения участия специалистов разных кафедр и факультетов, а также взаимодействия с другими научно-образовательными институтами. Характерной чертой традиционной организации вуза является наличие, фигурально говоря, «бетонных» стен между коллективами различных подразделений вуза. Широко распространенной является сентенция о том, что ученый гораздо лучше знает, что происходит в области его интересов в далеком зарубежном вузе, чем о сфере занятий коллектива соседней кафедры его факультета. В традиционной вузовской организации нет отработанного управленческого механизма функционального объединения подразделений. Отметим, что речь идет именно о функциональном объединении усилий, а не об организационном слиянии или поглощении. Все сказанное относится и к необходимости концентрации лучших сил университета, для решения крупной проблемы, например, крупного государственного заказа (инновационной программы). Лучшие человеческие и материально-технические ресурсы университета, как правило, должны быть собраны из разных подразделений. Традиционная организационная система вуза не дает общепринятого ответа, как это можно сделать.

Разработкой научных основ и прикладных методов управления корпорациями в условиях глобальной экономики, основанной на знании, занимается, уже достаточно длительное время занимаются ученые и практики-управленцы всего мира. Сформулирован и некоторый общий подход, заключающийся в переходе от механистического (бюрократического) менеджмента к органическому менеджменту, опирающемуся на инициативу и предпринимательские качества индивидуумов, то есть сотрудников корпорации (см., например, монографию «Индивидуализированная корпорация: фундамен-

тально новый подход к менеджменту» [26]). Проблема для университетов заключается в том, что сообщество ученых и практиков менеджмента долгое время рассматривало новые подходы исключительно в приложении к промышленным корпорациям и не уделяло внимания управлению вузом. Этот пробел в исследованиях стал восполняться только с начала девяностых годов прошлого столетия. Пожалуй, наиболее известной и вызвавшей горячие споры работой, посвященной новому университетскому управлению, стала книга Бартона Кларка «Создание предпринимательских университетов. Организационные пути трансформации» [21], на которую мы уже ссылались в данной работе. Главный вывод книги заключается в том, что в новом обществе и университеты вынуждены встать на путь развития всеобъемлющей предпринимательской организационной культуры.

Поскольку внутреннее предпринимательство в отсутствие организационных регуляторов может обернуться весьма негативными последствиями, а также, поскольку университет в целом должен самоопределиться в обществе и на научно-образовательном рынке и определить вектор своего развития, уже в девяностых годах на первый план выдвинулась новая задача формулировки миссии и стратегии вуза [27].

При наличии некоторого согласия среди вузовских управленцев (хотя еще и не принятого всем вузовским сообществом безусловно) относительно общего направления возможных организационных трансформаций конкретные механизмы управления инновационным университетом являются «know-how» отдельных вузов. Нижегородский университет готов предложить к тиражированию свою успешно опробованную и применяемую уже более десятилетия, а также прошедшую научную и международную апробацию схему организации и управления инновационным вузом.

Кратко изложим существо разработанного в ННГУ проектно-ориентированного подхода к управлению инновационным университетом. Прежде всего укажем, что предлагаемый проектно-ориентированный подход не разрушает традиционную вертикальную организацию вуза (ректорат–факультет–кафедра). Тем самым проектно-ориентированный подход обеспечивает сохранение организационных основ научной и образовательной деятельности, роста научно-педагогических школ. Предлагаемая модель университета сохраняет академическое измерение университетской свободы. Таким образом, проектно-ориентированный подход носит позитивный характер. Он не отрицает никаких традиций академического сообщества и не ведет к ликвидации тех или иных вузовских структур и должностей. Всё, что предлагает этот органический управленческий метод, носит дополнительный характер.

Мы исходим из того, что главным ресурсом, на основе использования которого в настоящих условиях возможно всестороннее развитие университета, является в первую очередь интеллект всего основного состава сотрудников и наличие у сотрудников предпринимательских и лидерских качеств. Отметим, что такой подход к управлению развитием организации является характерным признаком современной социально-экономической системы – общества знаний. Однако высвобождение индивидуальной инициативы, развитие лидерских качеств сотрудников, безусловно, порождает проблемы управления, поскольку каждый лидер имеет свое видение приоритетов и способов развития и желает адекватного его заслугам статуса в университете. С одной стороны, это хорошо, так как обеспечивает формирование реального резерва руководящих кадров. С другой стороны, если лидеры не будут получать адекватное материальное и моральное вознаграждение, это может привести к организационному взрыву.

Известный ученый-экономист, нобелевский лауреат Василий Леонтьев дал образную иллюстрацию понятия регулируемой рыночной экономики. Он сравнивал рыночную экономику с парусной яхтой, приводимой в движение ветром. Ветер – это предпринимательская инициатива, в целом ведущая себя как неуправляемая стихия. Однако у яхты есть руль и рулевой, поэтому парусные суда плавают не в соответствии с изменчивым направлением ветра, а движутся из исходного пункта в заданный пункт, хотя при этом и сталкиваются с проблемами, вызванными штормом или штилем. При наличии соответствующих способностей рулевой может заставить двигаться яхту даже против ветра (но не сможет заставить двигаться в штиль!). В проектно-ориентированном инновационном университете в качестве таких идеологических регуляторов выступают миссия, а также стратегия развития университета, разработанная на определенный период. В качестве организационных регуляторов выступают дополнительные коллегиальные органы управления – координационные советы проектов.

Хотя современным специалистам в области университетского менеджмента необходимость создания и общие подходы к разработке миссии и стратегии университета понятны и не требуют дополнительных обоснований, их принятие широким университетским сообществом представляет собой серьезную проблему. Отсутствие глубоких университетских традиций в этой области, существование в общественном мнении легенд о «самоуправляемости» вуза и патерналистский настрой большинства вузовского сообщества затрудняют возможность даже самой постановки проблемы создания университетской миссии. Для создания Миссии Нижегородского университета был прове-

ден анализ новых тенденций в образовании, в который были вовлечены руководители университета и его подразделений. В 2003 г. Миссия ННГУ была принята единогласно решением Ученого совета университета [28].

Ключевое положение проектно-ориентированного подхода состоит в поощрении и поддержке инициатив сотрудников университета. «Know-how» предлагаемого подхода заключается в дополнительном организационном механизме, обеспечивающем всестороннее использование значительного интеллектуального резерва (резерва «производительности» интеллектуального труда) крупных инновационных университетов. В основе этого механизма лежит известная в современном менеджменте концепция организации, ведомой проектами (*project-driven organization*). Однако эта концепция переработана с целью обеспечения возможности ее органичного сочетания с традиционной организационной структурой университета на основе идеи горизонтальных связей между подразделениями вуза. В целом можно говорить о предложенной организационной структуре инновационного университета как о сочетании вертикальной иерархии учебно-научных подразделений и горизонтальной подсистемы, в которой в качестве подразделений выступают проектные группы (временные творческие коллективы). При этом состав проектных групп «горизонтального университета» формируется из подразделений «вертикального университета».

Основной организационной подструктурой проектно-ориентированного университета, реализующей конкретный проект, является полуавтономная группа сотрудников университета, которую мы называем *проектной группой*. Термин «полуавтономная» означает, что группа действует в рамках устава, миссии и стратегии университета, общих процедур финансового менеджмента, однако имеет высокую степень самостоятельности в выборе методов решения поставленных задач. Контроль деятельности такой группы проводится не на основе оценки процесса, а по результатам работы. Распределение заработанных денежных средств является прерогативой руководителя группы в рамках оговоренной схемы разделения средств с университетом. Цель создания проектной группы состоит в выполнении некоторой работы, направленной на решение задач развития университета в рамках его принятой стратегии.

Состав проектной группы определяется, прежде всего, потребностями решения поставленной задачи. Отношения между членами группы, как правило, слабо структурированы и основаны на неформальном лидерстве и уважении компетенции. Проектная группа имеет черты эдхократической и, конечно, предпринимательской организации.

Для возможности эффективной деятельности такой проектной группы в университете должна быть сформирована специальная организационная культура. Она должна обеспечить толерантное отношение к такому «трагическому», с точки зрения механистической организационной культуры, факту, что в проектной группе должности иерархической департаментализации университета не играют существенной роли, так же, как и научные степени и звания (если, конечно, их использование не является существенным элементом PR). В целевой проектной группе, финансовый успех которой зависит только от конечного результата, роль каждого участника определяется его конкретным вкладом в решение задачи, а не общими прошлыми или настоящими заслугами перед обществом.

В зависимости от сложности решаемых задач и продолжительности их решения проектные группы могут иметь ту или иную степень структурированности и различный статус внутри университета. Группы, создаваемые для решения несложных разовых задач, особенно включающие сотрудников одного и того же подразделения (например, факультета), могут вообще не оформляться документально и решать вопросы оплаты труда, пользуясь возможностями основного подразделения.

Проектные группы, предназначенные для выполнения сложных долгосрочных заданий, должны получать документальное оформление. Стандартным приемом оформления проектной группы является создание приказом ректора «Центра» с определенной тематикой работ, отраженной в названии, и с указанием уровня его горизонтальных связей. «Центр» (проект) может быть создан с расчетом взаимодействия на межфакультетском или межфакультетском уровне. Ему может быть придан общеуниверситетский характер. Более того, если проект рассчитан на взаимодействие с внешними организациями, например, с органами местной власти, и решать задачи регионального характера, то «Центр» может именоваться, например, региональным.

Несмотря на ограниченность во времени и рисковый характер каждого отдельного проекта, некоторые проектные структуры могут существовать продолжительное время и не иметь заранее определенного срока прекращения работы. Это структуры, которые созданы, условно говоря, для «серийного» выполнения проектов. Они основываются на постоянно пополняющейся смеси различных проектных работ. Таким образом, хотя каждый отдельный рисковый проект представляет собой неустойчивую во времени структуру исполнения, динамически меняющаяся смесь проектов может обеспечить устойчивость проектной структуры созданной для ее исполнения. Таковую проектную структуру мы будем называть *динамически устойчивой*.

Динамическая устойчивость проектной структуры обеспечивается постоянной целенаправленной работой проектной группы по инициированию новых проектов, продлению старых проектов, мониторингу внешней среды и другими необходимыми действиями поддержания «рабочей смеси» проектов.

Концепция проектно-ориентированного университета основывается на гипотезе динамической устойчивости его проектной подструктуры в целом. Вместе с тем, сохранение внутри проектно-ориентированной организации традиционной структуры классического университета гарантирует выполнение его стандартных задач.

Внутри университета может существовать целый ряд динамически устойчивых проектных подструктур – внутренних квази-университетов, обеспечивающих выполнение серий проектов. Эти внутренние университеты являются «центрами прибыли» или, говоря по-другому, «центрами быстрого реагирования», и позволяют говорить о многомерной модели университета.

Динамически устойчивые проектные подразделения, нацеленные на выполнение образовательных программ, проводят регулярную маркетинговую деятельность по привлечению оплачивающих свое обучение студентов и слушателей. В то же время название «проект» или «центр» мало что объясняет человеку, принимающему решение о выборе программы обучения. В связи с этим возникает проблема формирования «внешнего облика» или «имиджа» динамически устойчивых проектных структур. Кроме того, участники проектной группы, работающие в динамически устойчивой структуре длительное время, также нуждаются в понятном для окружающих определении своей позиции в университете. В этих условиях вполне оправданным является использование традиционных названий университетских подразделений для обозначения динамически устойчивых образовательных проектов. Так, динамически устойчивая проектная структура университета, реализующая широкий спектр образовательных программ ускоренного обучения, может быть названа факультетом.

В случае необходимости структурирования работ внутри динамически устойчивого проекта возникает необходимость в разбиении его на департаменты. Соответствующие подструктуры проектного факультета могут называться кафедрами. Вместе с тем, проектная «кафедра» не обязательно должна создаваться в структуре именно проектного факультета. Она может быть создана на традиционном факультете или носить общеуниверситетский характер.

Применение привычных названий по отношению к проектным структурам естественным образом вызывает перенос наименований традиционных

должностей на должности участников проектной группы. Так, руководитель проекта может именоваться деканом или заведующим кафедрой (исполняющим обязанности заведующего кафедрой). Соответственно могут быть введены должности заместителя декана по разным аспектам деятельности проекта. Вместе с тем сущность проектного управления делает ненужными стандартные университетские процедуры избрания на должность заведующего кафедрой или декана. Эти должности могут заниматься руководителями соответствующих проектных структур по приказу. При таком подходе после окончания отдельных проектов, входящих в динамическую смесь, имеется возможность оперативно перепланировать кадровый состав, переведя сотрудников на другие должности в «связи с переходом на другую работу».

Создавая межфакультетскую или межкафедральную структуру, следует каким-то образом очертить круг подразделений, с которыми устанавливаются горизонтальные связи и которые, по существу, обеспечивают работу проектной группы. Такие подразделения могут быть названы *базовыми* подразделениями проекта. В приказе о создании проектной группы должен быть перечислен список базовых подразделений проекта. Роль базового подразделения состоит не только в предоставлении персонала, но и в обеспечении проекта научно-методическими и материально-техническими ресурсами.

В качестве базовых подразделений могут выступать отдельные кафедры, факультеты, университетские научно-исследовательские институты и их подразделения. Другие динамически устойчивые проектные структуры тоже могут оказаться необходимыми для обеспечения деятельности новых проектов. Во многих случаях проектные группы вынуждены обращаться к внешним организациям, например, при отсутствии в университете соответствующих помещений или других материально-технических ресурсов. Возникают также и проблемы, связанные с отсутствием в университете специалистов нужного профиля. В этом случае в качестве базового подразделения проекта может быть выбрана сторонняя организация.

Коллегиальным органом управления проектом, обеспечивающим функционирование горизонтальных связей проектной группы, является координационный (научно-методический) совет проекта. Роль этого *консультативного* органа состоит в следующем. Во-первых, он формально определяет персональный список руководящих сотрудников, несущих ту или иную степень ответственности за выполнение проекта. В состав координационного совета включаются руководители базовых подразделений проекта и, возможно, заказчика. Кроме того, в совет включаются руководитель проекта, руководитель (руководители) программ обучения, научный руководитель. Координа-

ционный совет возглавляется ректором (проректором) университета как лицом, которому а priori подчиняются все члены координационного совета. Во-вторых, координационный совет может выполнять экспертные функции, осуществляя коллегиальное научно-методическое руководство проектом. В-третьих, совет является инструментом разрешения конфликтных ситуаций, которые могут возникнуть между руководством проекта и его базовыми подразделениями. Эта третья функция является наиболее важной.

Известной проблемой проектной организации труда на любом предприятии является двойная подчиненность сотрудников, которая, как образно отмечается в современной литературе по менеджменту, может привести к «организационной шизофрении». Работник базового подразделения, привлеченный в проектную группу, получает дополнительного начальника в лице руководителя проекта. Приоритеты подчиненности в данной ситуации не могут быть формально прописаны, и разрешение конфликтов управления основывается фактически на организационной культуре и доброй воле руководителей. Опыт показывает, что в большинстве случаев на практике так и происходит, то есть проблемы подобного сорта улаживаются в рабочем порядке, поскольку присутствует материальная заинтересованность всех сторон в успешном выполнении работы.

Однако при сильно развитой проектной организации работ такие конфликты могут возникать. При множестве проектов в университете один сотрудник может иметь не только двух, но и большее количество непосредственных начальников. Более того, возможны такие сложные ситуации, когда два человека одновременно являются и подчиненными и начальниками по отношению друг к другу в разных проектных и традиционных подразделениях. «Организационная шизофрения» может действительно стать проблемой. По крайней мере, как показывает реальный опыт масштабной проектно-ориентированной деятельности, работники вспомогательных подразделений университета (отдела кадров, бухгалтерии, учебной части), да и некоторые руководящие работники, начинают теряться в «запутанных» организационных отношениях между подразделениями и проявляют понятное желание все упростить.

Смысл обсуждаемой третьей функции координационного совета состоит в том, что ректорат делегирует ему права разрешения управленческих конфликтов внутри проекта. Следует подчеркнуть, что координационный совет может решать задачи по мере их возникновения или собираться на заседания на некоторой регулярной основе. При налаженной проектной работе коллектива университета этот совет может даже ни разу не собраться за все время выполнения работ.

В динамически устойчивых проектных структурах, реализующих набор образовательных и научных программ, возрастает роль технологической подсистемы проекта и, соответственно, решения технологических проблем на основе коллективной экспертизы. В таких проектах, кроме собственно координационного совета, может быть создан специальный научно-методический или ученый совет. При этом за координационным советом сохраняются только координационно-управленческие функции. Научно-методический совет проекта формируется из специалистов-экспертов и призван решать проблемы, связанные с управлением технологическим процессом выполнения проекта (учебный план, подбор преподавателей, работа со студентами или слушателями и т.п.). Этот совет может собираться независимо от координационного совета и на относительно регулярной основе.

Технологии организационных изменений университета

Последний раздел посвящен технологиям организационных изменений, которые позволили Нижегородскому университету войти в число ведущих университетов России и включиться в конкуренцию с мировыми научно-образовательными центрами [29, 30].

В статье [31], в которой была представлена современная модель управления изменениями организации, целевая научная проблема сформулирована следующим образом: «До недавнего времени большинство компаний работало в умеренно стабильной обстановке. Их основными задачами было использование ресурсов и эксплуатация их возможностей настолько эффективно, насколько это возможно в их стабильном окружении. Но сегодня огромное количество компаний столкнулись с нестабильной конкурентной средой, которая часто сильно изменяется». Автор далее указывает, что в связи с этим многие компании вынуждены радикально изменяться, а это требует управления совершенно другого свойства, нежели менеджмент организации в стабильной обстановке, то есть возникла необходимость разработки методов управления изменениями организации.

В настоящее время вопросам организационного развития и управления изменениями посвящена обширная научная и учебная литература (например, [32-37] и др.). Истоки возникновения и осмысления проблемы относят к периоду после окончания Второй мировой войны. При этом всегда в качестве главной предпосылки необходимости проведения стратегических организационных изменений называется резкое и постоянное изменение окружающей социально-экономической среды и обострение конкуренции за ресурсы и рынки.

Может возникнуть вопрос, какое отношение имеют к университетам эти проблемы и методы менеджмента рыночной компании? Действительно, долгое время новейшая наука и практические методы управления считались как бы неприменимыми к университетам как организациям. Такое мнение существовало потому, что университеты рассматривались как острова экономической и организационной стабильности в динамичной глобальной социально-экономической среде. Считалось, что университеты как организации сформировались окончательно и бесповоротно, если не несколько столетий назад на «оксбриджских» принципах, то уж точно больше ста лет назад в XIX в. на принципах Ньюмана – Гумбольдта. Только в конце XX в., когда университеты так же, как за несколько десятилетий до этого корпорации, лицом к лицу без посредников столкнулись с новой нестабильной и конкурентной средой, стало формироваться понимание того, что университет уже не может существовать в виде «башни из слоновой кости», а должен стать участником рыночных отношений, и так же, как и коммерческие предприятия, должен бороться за ресурсы на своем специфичном рынке. Это наблюдение стало основой для формирования новой концепции университета – университета предпринимательского, инновационного, конкурентоспособного на рынке образования, науки и инноваций и сделало университеты новым объектом современной науки управления (см., например, [38, 21, 39] и др.). Университетские управленцы взяли на вооружение технологии менеджмента, которые ранее применялись только к корпорациям, и стали в том числе использовать технологии организационных изменений.

Как известно, процесс организационных изменений запускается после осознания лидерами организации наличия серьезных внешних вызовов, отсутствие реакции на которые в дальнейшем может привести к значительным потерям или даже к гибели организации. Первым этапом реализации технологии проведения изменений является этап «преодоления состояния удовлетворенности» текущей ситуацией высшего менеджмента и затем, в той или иной мере, и всего коллектива организации.

Среди многих руководителей российских университетов, очутившихся в 1990-х гг. в условиях, близких к «шоковой терапии», неудовлетворенность ситуацией была ярко выраженной. Вместе с тем зачастую или, скорее, даже в подавляющем большинстве случаев в качестве причин неудовлетворенности рассматривались «неправильные» внешние социально-экономические факторы, и, как следствие, способ разрешения ситуации искался не внутри организации, а на некотором пути возвращения внешней среды к прежнему стабильному и привычному состоянию. В 1990-х и начале 2000-х гг. в обще-

ственном сознании всё ещё доминировал постулат о российской (советской) высшей школе как лучшей образовательной системе в мире, которая не требует никаких внутренних усовершенствований. По мнению многих, требовалась всего лишь массивная материальная поддержка вузов со стороны государства.

Постулат о глобальном превосходстве российской высшей школы было трудно подтвердить или опровергнуть, поскольку отсутствовал общественно признанный инструмент оперативной текущей оценки деятельности университетов в общемировом образовательном пространстве. В качестве заменителя такого инструмента внутри вузовской общественности России сформировался некоторый стандартизированный набор оценочных суждений, концентрирующих внимание на отдельных реально существующих положительных сторонах и достижениях российской высшей школы. С другой стороны, высказывались суждения, указывающие на частные реальные или надуманные недостатки университетов развитых стран. Кроме того, в качестве опровержения значимости отдельных признанных в международном сообществе показателей университетской успешности (количество нобелевских премий и других международных научных наград, количество статей в международных научных изданиях и др.) приводились различные (иногда справедливые) доказательства необъективности процедур и критериев отбора. Для того чтобы проиллюстрировать уровень неадекватности понимания истинного положения вещей некоторой частью вузовской общественности в эти годы, напомним очень популярную в то время и, как тогда многим казалось, негативную характеристику американских университетов как университетов, в которых русские профессора учат китайских студентов. Люди, повторявшие эту фразу, сказанную в шутку американским профессором, намекали на то, что в США нет ни своих хороших профессоров, ни своих хороших студентов, из чего как бы следовало, что если у них и есть хорошие вузы, то только за счет уехавших за рубеж российских ученых, а значит, за счет высокого качества российского высшего образования. В связи с этой шуткой можно дать следующий комментарий. Люди, так любившие в то время эту шутку, которая, как они думали, принижала американские вузы, должны знать сегодня, что она доказывала тогда и доказывает сейчас совсем обратное. Доли иностранных преподавателей и студентов в университете являются одними из небольшого числа объективных показателей, по которым определяется позиция университета в мировой таблице о рангах. Чем больше иностранцев в университете, тем выше его позиция в рейтинге. Логика понятна: если университет обеспечивает лучшее в мире образование, то в него должны стремиться со всего мира и

студенты, и преподаватели. В частности, именно потому, что в американских университетах много иностранцев, они и оккупировали первые строчки списков лучших университетов мира. А у российских университетов с выполнением этих показателей существуют большие проблемы.

Разрушение мифа о российских университетах как лучших в мире началось с 2003 г., когда был опубликован первый всемирный рейтинг университетов – так называемый «Шанхайский список» (ARWU), в который вошло минимальное количество российских вузов, занявших к тому же невысокие позиции.

Фундаментальное значение появления этого списка заключается в том, что впервые в истории развития мировой высшей школы был предложен инструмент, с помощью которого можно было на основании объяснимых критериев и проверяемых данных провести массовое ранжирование вузов всего мира. В настоящее время существует уже целый ряд международных, национальных и, в том числе, отечественных рейтинговых агентств, осуществляющих на регулярной основе ранжирование как всех мировых вузов, так и университетов отдельных стран по разным критериям и категориям. Среди наиболее известных, кроме вышеупомянутого ARWU, значатся THE, QS, U-Multirank. Деятельность по ранжированию вузов приобрела уже настолько зрелый характер, что соответствующие агентства создали собственную ассоциацию – IREG Observatory.

Для российского образовательного сообщества последовательная, осуществляемая в течение нескольких лет публикация нескольких рейтингов с упоминанием всего лишь небольшого числа российских университетов, расположенных на низких позициях, стала отрезвляющим душем. Обсуждение вопроса о «справедливости» рейтингов университетов не входит в задачи этой статьи. В качестве «утешения» можно отметить, что и во Франции общественность была разочарована неадекватной, как там полагают, оценкой французских университетов. Однако при всех спорах и различных мнениях рейтинговый подход к оценке университетов получил мировое общественное признание и был официально закреплен как оценочный инструмент образовательной политики в уже упомянутом Указе Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».

Как теперь видно, потребовалось около 20 лет с начала радикальных социально-экономических преобразований в стране на осознание реального положения российской высшей школы в глобальном научно-образовательном пространстве. В результате этого несколько десятков из сотен российских ву-

зов приступили к формированию стратегии изменений и их реализации в целях повышения глобальной конкурентоспособности.

Понятно, что одного желания для осуществления преобразований недостаточно. Для стратегических изменений нужны финансовые и человеческие ресурсы. Такие ресурсы дали уже упомянутые проекты «Образование», «Национальные исследовательские университеты», «5-100» и др. Они дали финансовые ресурсы для проведения стратегических изменений и обеспечили фундаментальные сдвиги в развитии конкурентоспособности вузов России. Однако надо отметить, что получение поддержки государства является очень желательным, но не необходимым условием проведения изменений. Во многих развитых странах, например, в США подобные целевые государственные программы поддержки преобразований в вузах просто отсутствуют. При этом проведение стратегических изменений является неотъемлемой частью системы управления ведущих мировых университетов. И в России целый ряд вузов проводят преобразования, опираясь только на собственные ресурсы.

Стратегические преобразования вузов стали возможными ещё и потому, что за эти годы накопилась критическая масса управленцев высшей школы, понимающих необходимость таких преобразований и, что важно, получивших соответствующие знания за счет обучения в России и за рубежом. Этому способствовало участие вузов в выполнении целого ряда международных образовательных программ и, в первую очередь, проектов европейской программы Темпус [40, 41].

Как уже отмечалось, на современном этапе существования российской высшей школы в качестве основной цели стратегического развития российских вузов рассматривается повышение их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров. В качестве средства оценки достижения результата рассматривается позиция вуза в признанных на международном уровне рейтингах.

Для осуществления изменений вуз в соответствии с известными организационными технологиями должен разработать стратегию развития, включающую анализ текущей ситуации, видение будущего дизайна организации и общие направления перехода в будущее состояние. Эти направления должны включать решение задач изменения организационной структуры, технологий деятельности, организационной культуры и, в частности, методов управления персоналом.

В соответствии с общей целью повышения конкурентоспособности базовым посылом всех преобразований является выделение конкурентных преимуществ каждого университета и развитие его сильных сторон за счет кон-

центрации организационно-управленческих усилий и материально-технических ресурсов на приоритетных направлениях. В силу ограниченности ресурсов также ставится задача отказа от неэффективных в рамках конкретного вуза направлений деятельности. Отсюда вытекает необходимость перестройки организационной структуры вуза в целях усиления эффективных в указанном выше смысле структурных подразделений и, возможно, в целях ликвидации неэффективных структур. В реальной практике это означает слияния и поглощения подразделений внутри вуза, а также при наличии государственного решения присоединения (поглощения) внешних организаций.

Технологии университетской научно-образовательной деятельности перестраиваются с целью обеспечения доступа в международное научно-образовательное пространство и широкого сотрудничества с международным академическим сообществом. Практическими шагами в этом направлении является развитие современных технологий обучения на основе студентоцентрированного подхода, технологий электронного обучения, программ двух дипломов, увеличения количества образовательных программ, преподаваемых на английском языке. Технологии новой организации научной деятельности представляют собой различные формы проектного и сетевого взаимодействия с учеными из ведущих мировых научно-образовательных центров.

В области формирования новой университетской организационной культуры основными трендами являются развитие всеобъемлющей предпринимательской культуры и формирование компетенций международной деятельности у всего основного персонала университета.

Центральной проблемой является способ реализации преобразований. Необходимо сформулировать план и алгоритмы практической перестройки устоявшейся в течение десятилетий организационной структуры, алгоритмы внедрения в учебный процесс вуза новых технологий, требующих нетрадиционных педагогических подходов, критического мышления и серьёзных технических знаний, и алгоритмы воспитания соответствующей культуры коллектива, состоящего порой из нескольких тысяч научно-педагогических работников, средний возраст которых, по известным причинам, велик в России.

Теоретические алгоритмы проведения изменений, разумеется, известны. Они, в частности, заложены в типовую схему так называемой «дорожной карты» вузов-участников «Программы 5-100». В дорожных картах предусмотрены формулировки целевых показателей деятельности вуза, описание целевой модели (дизайна) вуза, анализ основных разрывов между текущими и заявленными значениями целевых показателей и характеристиками целевой модели вуза и выявление основных причин разрывов, перечень стратегиче-

ских инициатив и задач, выполнение которых приведёт к достижению вузом заявленных целей и преодолению обнаруженных разрывов, перечни «быстрых побед» и т.п.

Вместе с тем, приступая к реализации этих алгоритмов, нельзя забывать, что университет по типу организации отличается от рыночных предприятий. Для обсуждения специфики вузов как организаций воспользуемся организационной типологией Генри Минцберга [42]. В то время как большинство рыночных предприятий, по Минцбергу, относится либо к типу «машинной организации» (то есть классической бюрократии), либо к «предпринимательской организации», тип университетской организации он обозначил как «профессиональная бюрократия». В соответствии с типологией Минцберга, организация, относящаяся к типу «профессиональной бюрократии», создаётся для выполнения экспертной работы в относительно стабильных условиях относительно самостоятельными и влиятельными экспертами. При этом администраторы в большей степени оказывают поддержку, чем контролируют исполнение. Власть в «профессиональной бюрократии» принадлежит «операционному ядру», а наиболее ценным качеством сотрудника считается профессионализм в его экспертной области.

«Операционным ядром» университета является коллектив научно-педагогических работников. Его власть реализуется через представительные органы, то есть через ученые советы факультетов, институтов и общеуниверситетский ученый совет. Переход ведущих вузов России в новую организационно-правовую форму – государственное автономное учреждение обеспечил большую управленческую свободу руководству университета, однако существенный уровень участия «операционного ядра» в принятии решений сохранился. В уставах государственных автономных образовательных учреждений высшего образования сказано, что к компетенции ученого совета вуза относится принятие решения о создании, реорганизации и ликвидации структурных подразделений вуза, осуществляющих образовательную и научную деятельность.

Следует учитывать и культурно-ценностный аспект, свойственный профессиональной бюрократии. Уважение к профессионалу за его заслуги в конкретной научно-образовательной области часто необоснованно переносится в другую область, подменяя объективную оценку его некомпетентности в вопросе, не имеющем отношения к его профессиональным знаниям. В связи с этим процесс принятия коллективных рациональных управленческих решений с широким участием специалистов в областях, не связанных с менеджментом, становится зачастую затруднительным.

С точки зрения возможности проведения преобразований на основе определенных высшим менеджментом университета целей и методов организационных изменений, эти факты имеют ключевое значение. На практике осуществимость разработанных для рыночных предприятий алгоритмов проведения изменений основывается на существовании «вертикали власти». Это относится как к классической бюрократической организации, так и к организациям, управление в которых основано на лидерстве, например, в предпринимательских организациях. В обоих упомянутых типах организации фактически реализуется «командный» способ управления (разумеется, это не отменяет необходимости работать с коллективом, однако окончательное решение при этом остаётся за руководством). В то же время ясно, что в профессиональной организации отсутствует возможность принятия решений, существенно затрагивающих интересы сотрудников, без получения одобрения «операционного ядра».

Эту важную управленческую проблему можно решать различными способами. Например, во многих развитых государствах университеты поменяли подходы к внутреннему управлению и отказались от коллективного принятия решений. При этом все руководители подразделений (факультетов, кафедр) назначаются, а не избираются. Другой подход может быть основан на технологиях лидерства.

Осознание необходимости использования отдельных новых управленческих подходов и их практическое внедрение началось в ННГУ им. Н.И. Лобачевского ещё с конца 80-х гг. прошлого века, а первые отдельные нетрадиционные для советского периода жизни высшей школы преобразования произошли уже в первой половине 90-х гг. В целом же период стратегических изменений ННГУ с начала радикальных социально-экономических реформ в стране можно разделить по типу целей на два этапа, а по типу технологий на четыре этапа. Хотя данная статья посвящена преобразованиям вуза в целях повышения конкурентоспособности, нельзя не остановиться на обсуждении стратегической цели и технологиях преобразований ННГУ предыдущего этапа, поскольку этот этап развития не только обеспечил возможность постановки современной цели, но и создал проблемы в её достижении.

Стратегической целью преобразований в период с начала 90-х гг., когда государственное финансирование вузов было крайне недостаточным, стал максимально возможный захват регионального рынка образования и курс на массовое образование во всех допустимых формах. Целевую модель университета того периода развития можно сформулировать как «лидирующий региональный вуз массового образования». В то время такая стратегическая

цель была оправдана как с учетом возникшего тогда общественного запроса на массовое образование, так и по экономическим соображениям, поскольку её реализация представлялась единственно возможным путём сохранения и развития университета. Цель эта была фактически зафиксирована в специальном документе – стратегии развития гуманитарного образования в ННГУ и последовательно в то время реализовывалась. Определённое самоограничение и сужение целевой модели ННГУ в виде лидирующего регионального вуза массового образования (разумеется, в основном в области социально-экономических и гуманитарных направлений) был обусловлен целым рядом исторически сложившихся особенностей организации науки и высшей школы в России, а также локальными организационными и материально-техническими факторами. В числе таких факторов выступала невозможность интенсивно развивать научные исследования мирового уровня в силу отсутствия адекватного финансирования и, в частности, отсутствия современного оборудования; неготовность к широкому международному сотрудничеству в силу того, что до 1990 г. Нижний Новгород был закрытым для иностранцев городом; отсутствие критической массы сильных конкурентных преимуществ в области образования; слабость общей материально-технической базы. Отметим, что, конечно, уже в то время начали закладываться основы будущих прорывов в науке, образовании, инновационной и международной деятельности, но эти ростки будущего в то время ещё не определяли общую ситуацию.

При этом исходная позиция Нижегородского университета даже для достижения этой ограниченной цели – лидерства в области массового гуманитарного образования была не лучшей. Несмотря на то, что ННГУ всегда был классическим университетом, в нём существенно преобладали естественные и математические науки. Для обеспечения достижения превосходства в области массового социально-экономического и гуманитарного образования необходимо было провести стратегические организационные изменения. С этой целью были последовательно реализованы две организационные технологии изменений, одна из которых была традиционной, а другая новаторской. Первая, традиционная технология заключалась в присоединении (поглощении) в начале 90-х гг. двух филиалов всесоюзных заочных институтов и создании на их основе финансового факультета (в дополнение к уже существовавшему экономическому) и юридического факультета. Затем в течение нескольких лет путем внутренней реорганизации и расширения был создан еще целый ряд факультетов, увеличивающих спектр востребованного гуманитарного образования и обеспечивающих доход от внебюджетной деятельности.

Вторая технология, которую условно можно назвать технологией «мягкой» реорганизации, реализовывалась с середины 90-х гг. Суть её состояла в неразрушающем базовые университетские структуры создании проектной части университета, то есть, в целом, в создании проектно-ориентированного университета. Проектная, динамичная и гибкая часть вуза создавалась в дополнение к существующим традиционным подразделениям с задачей удовлетворения динамичного рыночного запроса на массовое образование. При этом основная организационная структура университета продолжала развиваться эволюционно.

Цели, механизмы и методы «мягкой неразрушающей» проектной реорганизации ННГУ описаны в целом ряде работ, например [9, 23-25]. Давая оценку этого этапа развития ННГУ по прошествии значительного количества лет, можно сказать следующее. Было найдено решение, позволившее использовать усилия сотрудников университета с учетом изменяющихся требований рынка образования, но без следовавшей за этими изменениями административной перестройки вуза. Были разработаны и внедрены методы создания проектных групп внутри университета «под образовательный заказ», которые формировались из научно-педагогических работников вне зависимости от их департаментальной принадлежности. При этом они оставались сотрудниками своих базовых подразделений, выполняющими свои функции в полном объеме. Тем самым был найден механизм материального стимулирования работников подразделений, позволивший увеличить их заработную плату за счёт дополнительной работы внутри университета (проблемой многих вузов в то время был исход их преподавателей на заработки во внешних образовательных учреждениях). В «пиковые» годы доход от деятельности таких «интра-предпринимательских» проектных структур существенно превышал как бюджетную составляющую финансирования ННГУ, так и суммы внебюджетных доходов традиционных факультетов университета. В настоящее время экономическая результативность массового образования и, в том числе, результативность функционирования проектных структур, хотя и снизилась в долевым отношении по сравнению с другими источниками доходов ННГУ, но, тем не менее, остаётся существенной.

Безусловным позитивным итогом достижения предыдущей стратегической цели следует считать сохранение и развитие университета в сложный переходный период существования российского общества. Кроме этого, важнейшим результатом этого этапа развития, обеспечившим возможность дальнейшего продвижения, стал качественный рост предпринимательской органи-

зационной культуры в университете. Проектная работа и управление проектами стали повседневной формой деятельности подразделений ННГУ.

Формулировка второй, современной стратегической цели ННГУ стала возможной после 2006 г., когда государство в целом встало на путь проектного управления высшей школой и соответствующего целевого финансирования на конкурсной основе. Будучи готовым к такой форме деятельности, ННГУ принял активное участие во всех главных конкурсах и вошел в число победителей как проекта «Образование», так и программы развития национальных исследовательских университетов. Вместе с тем, задача глобального лидерства была поставлена не сразу, поскольку, как было отмечено в первом разделе статьи, в тот период ещё только формировалось общественное понимание истинного положения российской высшей школы. В связи с этим можно также говорить о двух этапах преобразований, начиная с 2006 г. Первый этап заключался во «взрывном» количественном и качественном росте научного оснащения ННГУ как в материально-техническом смысле, так и в плане развития человеческого капитала за счет повышения квалификации ученых и их сотрудничества с ведущими лабораториями мира. Этот период продолжался по 2012 г. и обеспечивался выполнением целого ряда государственных программ, в основном, программой развития ННГУ как национального исследовательского университета. Второй этап – целевой стратегической перестройки университета начался с 2012 г., когда перед вузами страны была поставлена задача повышения конкурентоспособности. В 2013 г. университет стал участником конкурса на получение государственной субсидии на выполнение программы повышения конкурентоспособности вузов России среди ведущих мировых научно-образовательных центров и вошел в число победителей «Программы 5-100».

В 2012 г. (еще до объявления соответствующего конкурса) руководство ННГУ приняло решение разработать, публично обсудить и принять на ученом совете университета стратегию развития ННГУ до 2020 г. как университета, конкурентоспособного на мировом уровне. Стратегия была принята в феврале 2013 г. [43]. Коллективное обсуждение и принятие стратегии имело очень большое значение для решения упомянутой в предыдущем разделе проблемы «профессиональной бюрократии». Стратегия зафиксировала идею концентрации усилий на конкурентоспособных сторонах деятельности университета и тем самым заложила основу для последующих реорганизаций.

В стратегии развития ННГУ в соответствии с правилами стратегического управления были сформулированы исходное и целевое состояние университета, а также указаны общие направления перехода. Конкретным планом

перехода в целевое состояние университета является «дорожная карта» программы повышения конкурентоспособности ННГУ. Дорожная карта состоит из стратегических инициатив и задач. Ряд стратегических инициатив представляют собой типовые технологии организационных изменений. Кроме них вузы включают в дорожную карту дополнительные стратегические инициативы, направленные на развитие конкурентных преимуществ. В число типовых стратегических инициатив входят, например, «формирование портфеля программ и интеллектуальных продуктов вуза, обеспечивающих международную конкурентоспособность», «механизмы обеспечения концентрации ресурсов на прорывных направлениях, отказ от неэффективных направлений деятельности», «создание системы управления вузом» и др. Стратегические инициативы, направленные на развитие основных конкурентных преимуществ ННГУ, включают: развитие физических и химических наук, а также других научных направлений на основе взаимодействия с институтами РАН, развитие научных исследований и образования в области биомедицины при взаимодействии с институтами РАН и Нижегородской медицинской академией, развитие суперкомпьютерных технологий и подготовка соответствующих кадров. В дорожной карте второго этапа на 2015-2016 гг. поставлена задача вывода на конкурентное поле и социально-экономических и гуманитарных наук. С этой целью в карту включена новая стратегическая инициатива «Исследования о человеке и обществе в глобальной конкурентной среде». В числе конкурентных преимуществ ННГУ рассматривает создание уникальной инновационной экосистемы международного уровня. Благодаря российско-американскому «инновационному коридору» с двумя ведущими исследовательскими университетами США (University of Maryland, College Park и Purdue University) становится возможен вывод российских инноваций на международный рынок [41]. Развитие инновационной экосистемы и многодисциплинарность классического университета обеспечивают решение задачи, которую ННГУ рассматривает как главную задачу своей деятельности – задачу подготовки инноваторов, то есть выпускников, обладающих глубокими научными знаниями, творческими способностями и качествами предпринимателей [22].

Организационные технологии конкретных преобразований заслуживают отдельного рассмотрения. Здесь мы только отметим, что объединение факультетов и институтов проводится не путем их механического слияния, а сопровождалось оптимизацией внутренней структуры и состава персонала. Процесс реорганизации включает себя не только административную перестройку, но и дальнейшее развитие проектной подструктуры университета

теперь уже в основном для выполнения научной деятельности. Реализация основных стратегических инициатив включает создание совместных лабораторий с институтами РАН, с высокотехнологическими предприятиями, с ведущими мировыми университетами. Все эти лаборатории создаются на проектных основах.

Список литературы:

1. «Группа восьми» об образовании // Высшее образование сегодня. 2006. №8. С. 30-35.
2. Стронгин Р.Г., Максимов Г.А., Грудзинский А.О. Университет как интегратор в обществе, основанном на знании // Высшее образование в России. 2006. №1. С. 15-27.
3. Грудзинский А.О., Бедный А.Б. Нижегородский университет в российской системе экспорта образования // Вестник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, Серия Инновации в образовании. 2006. Вып. 1(7). С. 217-229.
4. Грудзинский А.О., Балабанова Е.С., Пекушкина О.А. Европейский трансфер технологий: кооперация без «утечки мозгов» // Социологические исследования. 2004. С. 123-131.
5. URL: <http://m.government.ru/news/25204/>. (Дата обращения: 14.11.2016).
6. URL: <http://www.ehea.info/cid101764/yerevan.html>. (Дата обращения: 14.11.2016).
7. Грудзинский А.О., Бедный А.Б. Концепция конкурентоспособного университета: модель тетраэдра // Высшее образование в России. 2012. №12. С. 29-36.
8. Sursock A., Smidt H. Trends 2010: A decade of change in European Higher Education. Brussels: European University Association, 2010. 126 p.
9. Стронгин Р.Г., Грудзинский А.О. Проектно-ориентированное управление инновационным университетом // Высшее образование в России. 2008. № 4. С. 26-31.
10. Altbach P.G., Reisberg L., Rumbley L.E. Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution. A Report Prepared for the UNESCO 2009 World Conference on Higher Education. Paris: UNESCO, 2009. 246 p.
11. Van Vaught F. The EU Innovation Agenda: Challenges for European Higher Education and Research // Higher Education Management and Policy. 2009. Vol. 21/2.
12. Thorp H., Goldstein B. Engines of Innovation: The Entrepreneurial University in the Twenty-First Century. Chapel Hill: The University of North Carolina Press, 2010. 170 p.

13. University of California Technology Licensing Program. Executive Summary. January 19, 2012 [online]. URL: <http://regents.universityofcalifornia.edu/regmeet/jan12/f9.pdf>. (Дата обращения 14.11.2016).

14. Hagen S. From Tech Transfer to Knowledge Exchange: European Universities in the Marketplace // Wenner-Gren International Series. 2008. Vol. 84. Pp. 103-117.

15. OECD Reviews of Innovation Policy: Russian Federation. Paris: OECD Publishing, 2011. 261 p.

16. Статистическая информация Агентства по патентам и торговым маркам США [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.uspto.gov. (Дата обращения 14.11.2016).

17. Международный рейтинг вузов Times Higher Education World University Rankings 2012-13 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2012-13/world-ranking>. (Дата обращения 14.11.2016).

18. Ракитов А.И. От больного общества к обществу умной модернизации // Научно-исследовательские исследования. 2010: Сб. науч. трудов. РАН. ИНИОН. Центр научно-информационных исследований по науке, образованию и технологиям; отв. ред. Ракитов А.И. М., 2010. С. 200–204.

19. Global Companies Want Universities to Help Scoop Up Student Talent // The Chronicle of Higher Education. July 8, 2011. URL: <http://chronicle.com/blogs/worldwise/global-companies-want-universities-to-help-scoop-up-student-talent/28448>. (Дата обращения 14.11.2016).

20. Волков А., Ливанов Д. «Университет будущего: Ставка на новое содержание» // «Ведомости» от 03.09.2012. №165 (3179).

21. Clark B.R. Creating entrepreneurial universities: organizational pathways of transformation. Issues in Higher Education. Paris: IAU Press, Pergamon, Elsevier Science, 1998.

22. Грудзинский А.О., Бедный А.Б. Инновационный университет и его выпускник – инноватор // Социология образования. 2014. №5. С. 45-54.

23. Грудзинский А.О. Университет как предпринимательская организация // Социологические исследования. 2003. № 4. С. 113-121.

24. Грудзинский А.О. Концепция проектно-ориентированного университета // Университетское управление: практика и анализ. 2003. № 3(26). С. 24-37.

25. Грудзинский А.О. Проектно-ориентированный университет. Профессиональная предпринимательская организация вуза. – Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2004. 370 с.

26. Ghoshal S., Barlett C.A. The Individualized Corporation: A Fundamentally New Approach to Management – L.: Random House Business Books, 2000.

27. Грудзинский А.О. Стратегическое управление университетом: от плана к инновационной миссии // Университетское управление: практика и анализ. 2004. №1 (30). С. 9-20.

28. Стронгин Р.Г., Грудзинский А.О. Миссия Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского // Высшее образование в России. 2004. №3. С. 21-26.
29. Грудзинский А.О., Чупрунов Е.В. Стратегические изменения университета для повышения конкурентоспособности // Социологические исследования. 2016. №3 (383). С. 132-140.
30. Грудзинский А.О., Чупрунов Е.В. Организационные изменения университета для достижения стратегической цели развития // Высшее образование в России. 2016. №3. С. 177-123.
31. Phillips J. Enhancing the effectiveness of organizational change management // Human Resource Management. 1983. 22 (1–2): 183-199.
32. Распопов В.М. Управление изменениями. М: Магистр, Инфра-М, 2013.
33. Кожевина О.В. Управление изменениями. М: Инфра-М, 2012.
34. Широкова Г.В. Управление организационными изменениями. СПб: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 2005.
35. Кемерон Э., Грин М. Управление изменениями: модели, инструменты и технологии организационных изменений. М: Добрая книга, 2006.
36. Henry J., Mayle D. (ed.) Managing Innovation and Change. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publication Ltd. Second Edition, 2002.
37. Sadler P. (Ed.) Strategic Change. Building a High Performance Organization. Oxford, New York, Tokyo: Elsevier Science, 1995.
38. Slaughter S., Leslie L.L. Academic Capitalism. Politics, Policies, and the Entrepreneurial University. Baltimore and L.: The Johns Hopkins University Press, 1997.
39. Bok D. Universities in the Marketplace: The Commercialization of Higher Education. Princeton Oxford: Princeton University Press, 2003.
40. Грудзинский А.О. Европейское измерение в развитии управления университетом // Высшее образование в России. 2009. №9. С. 86-93.
41. Бедный А.Б., Грудзинский А.О. Интернационализация как драйвер инновационного развития университета // Университетское управление: практика и анализ. 2014. №4-5. С. 114-120.
42. Mintzberg H. Structure in fives. Designing effective organization. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1983.
43. Чупрунов Е.В., Стронгин Р.Г., Грудзинский А.О. Концепция и опыт разработки стратегии развития инновационного университета // Высшее образование в России. 2013. №8-9. С. 11-18.

GLOBAL UNIVERSITY REGIONAL DEVELOPMENT STRATEGY

The paper describes organizational and managerial approaches to the development of the regional University by solving the problem how to promote competitive activities to the international level. The paper is on the "case" of Lobachevsky

University. The first chapter characterizes modern state policy of Russia in higher education in terms of participation of Russian universities in the international education and science competition. It is shown that the state encourages universities to export competitive education, results of their scientific research and innovation. The state also promotes international evaluation criteria of efficiency to universities, in particular, recognized international system of university ranking (international ratings). At the same time, it sets tasks for greater involvement of universities in solving social and economic problems of regions, taking into account their needs and peculiarities. The second chapter formulates the target model of a modern innovative University being represented as a tetrahedron, which lies at the core of the "knowledge triangle", and the top symbolizes the resulting target competence model of innovator-graduate. The proposed model announces human capital production its main function of the University, while other products of its activity (research, innovation, social functions) are seen as secondary. It is stated that in implementing their supportive functions universities by their institutional nature are unable to compete with much more powerful organizations, for example, with high-tech companies. The third chapter section discusses the up-to-date model of managing university based on a project-oriented approach. It is shown that in a market economy, the university cannot any longer remain professional bureaucracy and must use organizational mechanisms to respond flexibly to external demands of the market, society and the state. These mechanisms should, on the one hand, promote university economic development as a whole, and on the other hand, provide financial incentives to motivate employees. The fourth chapter presents pieces of organizational changes technology, that ensure implementing the strategy of competitive development among leading research and educational centers. The paper also highlights organizational features of the university, which hinder changes. A brief description of the "competitiveness road map" is also provided.

Keywords: innovative society, innovative university, knowledge integrator, global university, European higher education area, the Bologna process, the "globalization" of university activity, a functional model of university – model of a tetrahedron, competitiveness, strategic management, professional bureaucracy, project-oriented university, university management and organizational change.

ПРОВИНЦИАЛИЗМ И СТОЛИЧНОСТЬ КАК ФАКТОРЫ ПРОТИВОРЕЧИВОСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИОЛОГИИ

Рассматривается проблема противоречивости развития социологии, выраженной факторами столичности и провинциальности. Автор исходит из того, что социология противоречива сама по себе. Она является наукой и одновременно формой общественного самосознания, связанной с духовной культурой общества на различных этапах его развития. Следовательно, кризис социологии имеет внутренний источник и разрешается в ходе развития общества и культуры. Этой же логике подчиняется диалектика столичности и провинциальности социологии.

Ключевые слова: социология, противоречивость, регион, столица, столичность, провинция, провинциализм, частное, публичное, глобальное, локальное, культура.

Можно согласиться с мыслью П. Бурдьё, что с самого начала социология есть «наука двусмысленная» [1, с. 136], то есть по способу своего бытия она противоречива, так как является одновременно и наукой, и формой общественного самосознания, включенной в духовную культуру. Эта противоречивость имеет много проявлений. Цель главы – показать противоречивость социологии в контексте времени и социального пространства, выраженной социокультурными полюсами: «столица – провинция», «центр – регион».

По необходимости наш анализ носит в какой-то степени схематичный характер, так как задача автора состоит в том, чтобы раскрыть проблему провинциальной и столичной социологии в новом аспекте, связав ее с общим ходом развития культуры и социологии в качестве формы духовной культуры и общественного самосознания.

В социологической литературе проблема провинциальной духовной культуры в целом и социологии, в том числе [2-8], обсуждается активно. Строго говоря, она возникла еще в XIX в., когда русская интеллигенция осваивала новые социально-гуманитарные науки, рожденные в Европе, в том числе социологию. Изучение процесса ее проникновения в российское общество [9-11] показывает, что долгое время отечественные социологи рассматривали себя как провинциальных ученых по отношению к Франции, Германии, Англии, активно переводя и пропагандируя произведения европейских авторов. Такое положение сохранялось вплоть до поры, когда появились исследователи, выдвинувшие оригинальные идеи, получившие общественное признание и формирующие свое профессиональное сообщество.

Но свой самостоятельный национальный характер русская социология сохраняла недолго. В 20-е гг. XX в. национальные направления и школы, профессиональное сообщество, процесс подготовки социологов и территориальное распространение социологии по регионам страны были свернуты и разгромлены. По сути, социология умерла, не сформировавшись в полной мере, так как не стала формой общественного самосознания и не получила статуса необходимой для государства и каждого региона страны науки. С точки зрения власти, социология так и осталась буржуазной наукой, являясь противоположностью исторического материализма и научного коммунизма в их советских, политизированных вариантах. В этих условиях проблема провинциальности социологии была снята по известной схеме: нет социологии – нет проблем. Особенно следует подчеркнуть, что считалось чем-то недопустимым, что социальная наука будет развиваться в регионах, тогда так Центральный Комитет находится в Москве, который руководит всеми процессами в стране, поэтому все допустимая совокупность социологов тоже должна быть в столице.

Но поскольку социология как наука в России в прошлом все же существовала, в том числе и в ее марксистском варианте, представленная всем известными авторитетными именами (Г.В. Плеханов, В.И. Ульянов, Н.И. Бухарин, А.А. Богданов и др.), то запрет на социологию поставила советское общество в крайне провинциальное положение не только по отношению к западной социальной науке, но по отношению к собственной социологии, в том числе марксистской. Но это была уже особая провинция, которая близка к феномену захолустья, если говорить о провинции по отношению к культуре. И в этом социологическом захолустье идеи и суждения, имеющие социологический характер, существовали и развивались в различных превращенных и художественных формах.

Так, регионально она практически вообще не развивалась, а для читателей и вузовских преподавателей по общественным наукам была представлена в работах по критике буржуазной социологии, а под марксистской социологией имелся в виду исторический материализм и отчасти научный коммунизм. В 60-70-е гг. XX в. социология была восстановлена в правах в системе академических институтов, в статусе лабораторий (вузовских или заводских) по изучению общественного мнения для принятия решений партийными органами и в ряде университетов для подготовки преподавателей научного коммунизма. В эти годы социология стала распространяться по регионам и появились интересные исследования, но все они были под контролем различных столичных институтов, поэтому были ограничены в тематике и в сред-

ствах своего влияния на способ решения социокультурных проблем. Следовательно, социология в это время еще не сложилась, так как не могла выполнять свои социокультурные функции, быть формой общественного самосознания и, таким образом, сохраняла свою историческую провинциальность.

Напрашивается вывод, который постараемся аргументировать в этой главе: становление социологии как науки завершается тогда, когда социологическое сообщество своей профессиональной деятельностью охватывает все регионы страны и все сферы общества, вырабатывая информацию для деятельности различных субъектов общества: государства, экономических организаций и гражданского общества.

Еще раз подчеркнем, что, с точки зрения ее региональной распространенности и наличия легальных условий, социология в России практически не развивалась. Ее отдельные очаги были сформированы лишь в двух столицах и в ряде российских университетов (Ярославль [12], Саратов [13] и некоторых др. городах). Но, получив свободу развития в 1917 г., сформировав свое первичное сообщество, факультеты и кафедры, социология вскорости снова была запрещена.

Как форма общественного самосознания социология в полной мере была восстановлена и стала распространяться только в 80-е гг., когда началась перестройка и с конца 80-х социология стала преподаваться в вузах и во всех регионах как обязательная дисциплина. Но, опять-таки, недолго, так как с 2000 г. началось сокращение ее преподавания в вузах в силу ее необязательности в учебных планах, профессиональное сообщество оказалось расколотым в соответствии с политическими интересами, а в СМИ сформировался образ социологии как науки по изучению общественного мнения в интересах бизнеса и существующих политических институтов и партий. Социология не охватывает многих социокультурных процессов и сама позиционирует себя лишь в качестве технологии по профессиональной выработке объективной социальной информации в соответствии с полученным заказом. При этом судьбу социологии, ее материальную обеспеченность, организационную структуру, тематику исследований стали решать столицы, рассматривая социологию как науку, которая не может иметь какой-то национальной или региональной специфики. Можно сказать, что социология подчинилась механизмам действия рыночного общества и характеру сложившейся бюрократической структуры, уходя из пространства культуры в качестве формы общественного самосознания и покидая проблематику регионов в пользу глобальной проблематики, гендерной, коммуникационной, общеэкономической и др., тональность которой задается, нередко, западными авторами. Если, скажем, в

западных странах получила популярность идея публичной социологии, то начинается обсуждение этой идеи, но так, что при этом не учитывается национальный характер соотношения публичного и частного в обществе и в культуре.

Более того, стремление превратить социологию в общую науку об обществе в целом имеет смысл тогда, когда общество социально, политически и культурно однородно, представляя собой систему, построенную на единых основаниях. То есть такое общество, которое существовало в советское время. Но вот парадокс: в то время, когда такое общество существовало, соответствующая социология отсутствовала, а ее роль выполняла идеология, система политического информирования, партийного просвещения и политической пропаганды. Партия, якобы, всегда лучше знала, что творится в стране, и принимала решения без учета социологических данных. И чем выше был уровень политической инстанции, тем недоверия к этим данным был выше. В то же время были примеры того, как результаты социологического исследования были использованы на крупных предприятиях для разрешения социальных конфликтов, в разработке стратегии развития социальной сферы, городской социокультурной среды. Но с 90-х гг. заводская и городская социология в регионах фактически прекратили свое существование. Администрация не считает нужным использовать потенциал социологии, опираясь только на правовые законы и решения центральной власти. По сути дела, социология в регионах была поставлена в рамки учебной дисциплины, утрачивая функции необходимой для развития общества науки и формы общественного самосознания.

Видимо, для того чтобы это тихое академическое существование получило какое-то оживление, создана рейтинговая система оценки работы социологов, стало важно не исследование общества на всех его уровнях и во всех сферах, а публикации в журналах с высоким импакт-фактором, позволяющим увеличить индекс Хирша. Понятно, что журналы с таким статусом сконцентрированы в столице, поэтому региональные исследователи вынуждены писать статьи, содержание которых ориентировано на то, чтобы опубликоваться для повышения упомянутого индекса, а не для того, чтобы решить определенную социальную проблему региона и сообщить об этом местному населению. Более того, так вопрос даже не ставится, и нет соответствующей системы социологического просвещения, поэтому социологи активно пишут статьи, публикуются в рейтинговых журналах, включая иностранные, а вот читают ли их люди, для которых предназначена социологическая информация, это уже никого не интересует. К тому же нет соответствующего запроса на

такую информацию ни от гражданского общества, ни от политических структур, ни от СМИ. Сообщество социологов так и не приобрело для них статус экспертного.

В целом российские социологи осознают призвание социологии быть социальной наукой, которая востребована для решения острейших проблем на всем российском социальном пространстве, а не только для преподавания дисциплины и лишь потому, что она преподается в западных вузах. И поскольку острота социальных проблемы выше в регионах, а не в столицах, то тем выше должен быть уровень развития социологии в регионах. Однако в столицах социология развивается активнее, но только не в исследовании региональных проблем. Социологическое знание не востребовано и органами местного самоуправления, поскольку уровень их притязаний ограничен вертикалью власти и крайне малыми финансовыми ресурсами.

Социология в российском обществе развивается крайне неравномерно и спорадично, проваливаясь в такие исторические лакуны, в которых утрачивает свои сущностные функции. На каждом новом историческом этапе, когда появляются дополнительные условия, она торопится объявить себя окончательно состоявшейся, демонстрируя свои профессиональные атрибуты, но через какое-то время мы опять видим, как она изымается из общественного сознания, ее задачи крайне ограничиваются властными структурами или поглощаются бизнесом в качестве теоретической основы выработки различных социальных технологий.

После этого общего анализа проблемы провинциальности и столичности социологии, имеющей исторические истоки, необходимо обратить внимание на то, что феномен столичности и провинциальности имеет свою социокультурную специфику, которая накладывает свой отпечаток на процесс развития социологии.

Провинциализм появляется, когда общество развивается неравномерно и возникают доминирующие населенные пункты и социальные пространства, которые имеют более интенсивное развитие. Исторически такими пространствами становятся города, в которых располагается центральная власть государства и все необходимые для его функционирования организации и ресурсы.

Но процесс доминирования определенного города имеет свою противоположную сторону. Столичность становится доминирующим фактором, когда на местах складываются социальные институты и структуры, не способные к самоуправлению и самостоятельной экономической жизни. Тогда уже столичность и провинциальность становятся факторами взаимосвязанными, до-

полняющими друга, а с логической точки зрения, эти понятия становятся соотносительными.

Отметим еще, что феномены провинциальности и столичности имеют исторический характер и в этом контексте определенную типологию. Одно дело провинции древнегреческих городов-государств, полисов, которые по мере роста населения осваивали новые территории, создавали вокруг себя колонии, а исходный город становился метрополией, буквально – материнским городом.

Во времена римской империи провинции образовывались путем завоевания, в котором победители приходили со своей культурой и с легионами, которые расселялись в провинции для удержания своей власти. В последующей истории провинции имперского типа воспроизводились, когда появлялись новые империи. Они стали неизбежным спутником и объективным признаком наличия и величия империи.

Таким образом, возникли различные типы провинции. Во-первых, провинция как продукт расширения полисов, выступающих столицами развивающейся вширь культуры. Во-вторых, провинция как результат завоевания для обложения данью покоренной области чужого государства. В своей крайней и расширенной форме такой провинциализм трансформировался в колониальную систему, в которой столицей становится все господствующее государство.

Но существует и третий, смешанный тип соотношения столичности и провинциализма. Он формируется в любом обществе, в котором складываются не только политический, но и культурный центры. В этом случае завоеванные римскими легионерами территории ассимилировались с местными жителями и осваивали их культуру, так как она была более приспособленной к существующим географическим условиям. Региональный центр становился конкурентом столицы. Поэтому императоры, а потом и монархи европейских столиц для удержания власти и своего культурного возвышения собирали со всех регионов дань в виде различных талантов и свозили их в столицу, чтобы включить элементы региональной культуры «в свою корону». Такое же отношение к провинции было в России, включая советский период, когда Москва постоянно притягивала к себе различные таланты и концентрировала соответствующие условия для их развития. Конечно, это не исключало того, что определенные культурные центры формировались и в регионах, особенно в национальных республиках, но они ни в коей мере не могли конкурировать по условиям со столицей.

Есть резон отметить, что нельзя путать понятия провинции и деревенской культуры, хотя провинция чаще всего имеет аграрную окраску. И все же провинциализм, каким бы он ни был по своим истокам, по типу всегда есть более низкий уровень развития культуры в пространственном и в историческом отношении. Между тем как сельская культура есть особая субкультура, которую нельзя сравнивать с городской лишь потому, что она имеет другую экономическую основу и более тесные связи с природой. И когда под видом преодоления провинциализма происходит уничтожение оригинальной местной аграрной культуры, которая имеет многовековую историю и часто связана с жизнью определенного этноса, наносится огромный ущерб обществу, и провинциальной становится та столичная политика, на основе которой все это осуществляется. Аграрная культура имеет довольно консервативный характер, и оценивать ее так же, как городскую, может только тот, кто страдает урбанизированным самомнением, что город всегда лучше деревни и ради преодоления различия между ними надо на селе сделать все так же, как в городе. Пагубность такой политики наиболее ярко видна в северных регионах, в которых культуры выработывались веками и обладают очень ранимой структурой, поэтому любое невежественное вмешательство ведет к их исчезновению.

Но современный провинциализм качественно изменился. Во-первых, он стал не столь заметен в силу универсальности и доступности социокультурных коммуникаций. Хотя для столицы более привычно старое отношение к провинции, в которой столица оценивает в провинции более низкий культурный уровень. Разумеется, при скоплении огромных ресурсов в столице есть объективное основание для такой оценки, но не надо забывать, что столица собирает свои ресурсы со всей страны, поэтому своей столичностью и порождает провинцию. В то же время у каждого региона существует желание приобрести определенную форму столичности: национальную, региональную, областную. Для возвышения своего статуса каждая провинция приобретает определенные черты суверенности и преференции, заключая соглашения со столицей и с зарубежными партнерами. С помощью современных информационных и бюрократических технологий можно имитировать свою региональную столичность, успешность, а не провинциальность, создавая такой брэнд, который резко отличается от реального положения дел в регионе. При этом местная столица ведет себя точно так же, как общая столица, представляя себя в качества заботящегося о всех гражданах патрона. Более высокий уровень «брэндового» образа жизни местной столицы оправдывается в глазах граждан тем, что брэнд – это лицо региона, по которому судят о регионе в целом, поэтому, якобы, нужно концентрировать в этом образе все лучшее, что

есть в регионе, чтобы привлечь туристов и сделать регион предметом гордости.

Но вернемся к проблеме столичности и провинциальности в социологии. В рассматриваемой нами проблеме важно различать провинциализм местности и времени. На это мы уже указывали, когда речь шла о становлении социологии в России и аграрной культуре. Добавим еще, что можно уйти от провинциализма места, уехав в столицу, но нельзя избежать провинциализма времени, если речь идет о государстве, столица которого движется в архаичном социальном времени. Тогда возникает желание найти такую столицу, характер которой был бы адекватен передовым тенденциям развития современного общества, культуры и социологии. Так было в XIX в., но так повторилось на исходе XX в. и в начале нынешнего, когда социальные мыслители, социологи уезжают в западные научные центры, чтобы реализовать свои творческие замыслы, вырвавшись из отечественной провинциальности.

Но это не значит, что любой западный центр социологии автоматически становится для российских социологов столичным. В этом убедился, например, В. Шляпентох, оказавшись в США в 90-е гг.: «Американская социальная наука и социология (я буду главным образом говорить о социологии) находятся сейчас в достаточно печальном состоянии. Социология не играет заметной роли в общественной жизни страны» [14]. М. Ямпольский отмечал то же самое, наблюдая, как на его глазах происходило «усыхание и исчезновение департаментов социологии» в Нью-Йоркском университете [15]. В этих условиях, если столица удовлетворена существующим состоянием социологии, отдельные региональные научные центры могут попытаться выйти за пределы общего социального времени, которое задается столицей, и стать основой развития нового тренда в социальной науке, который будет близок установкам более передовых столиц. Или попытается выработать новую социальную установку и новое направление в развитии социологии, которые будут иными, чем в столице. Так появляются новые, неформальные столицы для социологии, которые могут составить конкуренцию с существующими центрами. Например, Йельский университет в США или Билефельдский университет в Германии. В нашей стране сложились крупные социологические силы в С.-Петербурге, Новосибирске, Саратове и др.

Или формальная столица, следуя давно сложившейся традиции, приглашает новых региональных лидеров в области социологии в свои научные центры. Таким образом, все возвращается на круги своя, то есть воспроизводится старый тип отношения столицы и регионов, превращая эти регионы в провинции, с точки зрения уровня развития социологии. Хотя мог бы сло-

житься и первый тип провинции в области социологии, когда столица помогает регионам подняться на ноги и присылает для этого своих специалистов, как это было одно время, когда социология только начала преподаваться в вузах и были специальные программы «Развитие образования в России» и «Поддержка инноваций в высшем образовании».

В этом месте нашего анализа в качестве общего вывода можно заключить, что в силу того, что российское общество экономически разнородно, социально неоднородно и различно в культурном отношении, важно как раз раскрыть социологос определенной местной социальной системы. Особенно, когда он имеет этническую социокультурную составляющую, поэтому развитие региональной социологии приобретает более важное значение, чем развитие социологии в официальной столице. Различным регионам, областям, городам и селам требуется различная социальная информация, так как в них существуют различные социокультурные проблемы, ждущие решения. И важно подчеркнуть, что эта информация может быть добыта теми социологами, которые живут в самом регионе, а не приезжают из столицы в командировку для проведения социологического исследования. Хорошо известно, что для разработки программы социологического исследования необходимо учесть особенности региона, важные для жителей регионов детали, которые не видны из столичного центра. Столичные социологи создают такие показатели, которые имеют в большей степени общий для России характер, поэтому произвольно получаются результаты, которые дают усредненную картину социальной реальности, близкую столичному видению и общему кругозору, который стремится к глобализму. Не случайно, например, в литературе отмечается, что «провинция в качестве целостного феномена противостоит процессу глобализации и очерчивает перспективы ее развития. Противостояние провинции процессам глобализации опредмечено через взаимоотношения провинции и столицы» [16]. Достаточно очевидно и то, что глобализация действует на провинцию уже непосредственно, а не только через столицу, хотя при наличии высокой централизации такое впечатление может сложиться. Но важно учитывать не только финансовую и политическую центрированность, но и этно- и социокультурную. В соответствии с этой общей новой конфигурацией соотношения столичности и провинциализма структурируется социология. И в этом случается такое неравновесное и запутанное отношение столичности и провинциальности социологии, что вызывает уже иронические оценки ряда авторов [17-18].

В качестве промежуточного вывода можно отметить и то, что часто дело предстает так, что под субъектом социологии имеются в виду отдельные

социологи или социологическое сообщество в целом. В результате социологический провинциализм подменяется его политической формой, а название «провинциальная социология» приобретает оценочный, если не уничижительный характер. Получается, что социологи, проживающие в столице, автоматически становятся субъектами столичной социологии, а социологи, проживающие в провинции, неизбежно становятся носителями социологии провинциальной.

Но в действительности дело обстоит не столь прямолинейно. Начнем с того, что если существует провинция с ее социологией, то есть и центр, столица, которая не может существовать без провинции. Как мы уже показали, эти понятия соотносительны. И мы должны еще выяснить, то ли провинциальность социологии есть порождение ее столичности, то ли наоборот: столичность социологии есть лишь иная форма провинциальности. И если столичная социология позиционирует себя как эталон социологического знания, то провинциальная социология становится бледным отражением этого эталона. И наоборот: столичная социология возвышается над социологией провинций лишь за счет ее уничижения. А в итоге обе этих формы социологии есть выражение ее контрарности, взаимоисключения, так как, с точки зрения истинности знания о социальной реальности, которую они призваны исследовать, обе они провинциальны. Столичная социология не может смоделировать образ современного российского общества, а социология провинций не дает достоверного образа своего края, так как во многом подражает столичной или действует в рамках региональных ограничений в условиях своего развития, проведения исследований, незаинтересованности региональных властных и бизнес структур.

Для преодоления провинциальности социологии в настоящее время, на что мы уже обращали внимание, предлагаются делать публикации в рейтинговых журналах с высоким импакт-фактором. Казалось бы, если верить авторам этой идеи, тем самым автор опубликованной в таких журналах статьи сразу становится известным в кругу профессиональных социологов, так как повышается его цитируемость. Нужно сказать, что по этой форме преодоления провинциализма есть немало критических аргументов [19], но важно обратить внимание на то, что направленность публикаций в социально-гуманитарных науках в корне отличаются от публикации результатов исследования в естественных и технических науках. По сути дела предлагается путь провинциализации социологии, который выдается за ее преодоление. Причем этот провинциализм представляется наиболее радикальным, так как социологическое знание, как и гуманитарное, в данном случае отделяются от

общественного сознания, превращаясь в элемент профессиональной циркуляции социальной информации, которая производится профессионалами и для профессионалов. Социология перестает быть способом рационального общественного самосознания и становится духовной провинцией, снижая свой уровень и статус в системе ценностей культуры.

Таким образом, в последнее время мы приобретаем провинциальную социологию различных уровней, цель которых одна: отделить социологию от ее субъекта, если считать, что главным из них выступает гражданское общество.

И все же далеко не случайно распространена точка зрения, что социология как способ научного познания общества не имеет провинции. Например, В.А. Ядов отмечал в ходе дискуссии: «На вопрос «Для чего (и кому) нужна сегодня национальная русская социология», ответ вполне очевиден. Она нужна идеологам российской исключительности. Научному социологическому сообществу доморощенная теория, будь она предложена, вряд ли принесет прирост серьезного знания об отечественных реалиях» [20]. Но социология, как и любой социальный институт, как социальная организация и вид деятельности привязана к определенному месту и времени, поэтому, если общество в целом имеет столично-провинциальную центрированность, тоже будет подчиняться этой общей закономерности. И мы также должны заметить, что социология как наука есть не только методы и теории, но и знания, которые существуют в системе духовной культуры и выполняют многообразные функции, и мы не можем их игнорировать. В зависимости от уровня развития этих функций, интенсивности их проявления во всем социальном пространстве мы можем определить ее национальный характер, в том числе соотношение столичности и провинциальности, центра и региона.

В этой связи приведу слова А.Г. Здравомыслова, крупного отечественного теоретика, пришедшего к выводу, что «в соотнесенности с многообразными слоями социальной реальности состоит главное основание социологического плюрализма, который обнаруживается, прежде всего, в коллизии интернационального (глобалистского) и локального взглядов на мир» [21, с.6]. С этим выводом нельзя не согласиться, хотя смущает термин «социологический плюрализм». Речь может идти не о разных социологиях, а лишь о различных уровнях структуры социологического знания, которые дают возможность понять взаимодействие глобальных и локальных процессов, в котором важно не только мыслить глобально и действовать локально, как часто говорят, но и мыслить локально с возможностью выхода на развитие реальных глобальных процессов. Как показывает современная мировая практика, активно воздей-

ствовать на мировые тренды и изменять их направленность может и не самая крупная мировая держава, а страны, которые не признаются «развитыми» согласно данным самым разных мировых рейтинговых агентств. Например, если активизируются миграционные процессы, страна становится привлекательной своими природными ресурсами, занимает важное географическое положение и другие факторы. Более того, в самих мировых державах развитое состояние общества не имеет всеобщего характера, поэтому процессы глобализации постоянно иницируются и разгоняются определенными центрами развития науки новых технологий, концентрацией финансов и рабочей силы, стратегически важных природных ресурсов и военных сил. Эти центры хорошо известны, как и то, что они достаточно подвижны и со временем происходит изменение их адреса на карте мира.

Таким образом, нет двух социологий, а есть сложная и противоречивая структура единого социологического знания, которое выявляет различные и противоречивые социальные системы и различные направления их развития, в которых те процессы, которые обозначаются как глобальные, неожиданным образом рождаются как локальные и воспроизводятся в локальных пространствах, а не равномерно распространены по всему миру. Феномен провинциальности и столичности в развитии социологии изменяется под воздействием усиливающихся глобализационных процессов и, одновременно, набирающих свою силу факторов регионализации, в различных странах усиливаются центробежные и центростремительные процессы. В этих условиях, когда институты и структуры общества утрачивают свою однородность и усиливается динамичность, когда появляются новые социальные субъекты и трансформируются давно существующие, цели социологии тоже качественно изменяются.

Так, вместо того чтобы изучать любое общественное явление и процессы с точки зрения целостности общества, социология ориентируется на исследование локальных закономерностей, которые являются механизмами деятельности изменившихся социальных субъектов (предприниматели, сетевые сообщества и др.) различных регионов. Стремление столичных социологов автоматически позиционировать себя в качестве верхушки социологического сообщества, выстраивающегося по вертикали, превращают их во временную провинцию по отношению к европейскому и американскому социологическим сообществам, в которых нет единого центра как такового, так как социология развивается в зависимости от своих внутренних ресурсов, складывающихся в тех или иных регионах и остроты проблем, которые требуют безотлагательного решения. Этих центров складывается много, но они, скорее

всего, представляют различные направления социологии, сложившиеся традиции и школы. Поэтому, следование столично-провинциальному подходу в организации работы социологического сообщества превращают, как это ни парадоксально, столичность в провинциальность временного, исторического характера.

Нужно сказать, что в 80-90-е гг. и в начале 2000-х гг. возникла тенденция к преодолению столично-провинциальной формы организации социальной науки, так как эта форма имела политико-идеологический характер. Исследователи в области общественных наук находились в подчинении партийным комитетам, поэтому были обязаны жить по решения и инструкциям ЦК КПСС, располагавшегося в столице. Практически все научные организации по общественным наукам, специализированные советы по защите и ВАК тоже находились в столице. Но в годы перестройки началась децентрализация научной жизни, как и всей жизни вообще, о чем мы уже говорили.

Когда развитие социологии утрачивает свою нацеленность на исследование общих закономерностей, как это было в советское время, новый смысл приобретают понятие провинциализма, а вместе с ним и понятие частного и публичного. В определенной мере эта проблема является аспектом более общей дискуссии о системности в социологическом исследовании и природе кризиса социологии [22-24]. Сама по себе эта дискуссия во многом вызвана воздействием культуры постмодернизма и глобализационных процессов и новых коммуникационных технологий, усиливающих противоречивость, динамику и взаимосвязь частной и публичной жизни.

Традиционно объектом своего изучения социология рассматривала публичные сферы жизни: экономику, политику, право и др. Но уже в период своего становления она стала исследовать искусство и религию, сферы, в которых в большой мере присутствуют приватные элементы.

И все же истоки дифференциации и дивергенции общества на частные и публичные сферы скрыты в экономике. Вначале в такой экономике, которая носила во многом домашний, патриархальный, то есть, по нашим нынешним представлениям, имела провинциальный и частный характер. Но это была квазичастная экономика, так как она регулировалась нормами права и обычаями, имеющими публичную форму. И поскольку в монархическом государстве все принадлежало монарху и его двору, постольку определенная форма частных мыслей и частного поведения по той же цепочке личной зависимости быстро превращались в общее достояние в виде закона или моды до самых последних провинциальных, захолустных уголков [25-27].

Кроме того, частная сфера стала источником мотивации в экономике, когда в Новое время возникает культура наслаждения, для которой понадобилось обособленное пространство, которое и стало сферой частной жизни. Именно для ее воспроизводства понадобилась общественная индустрия (сменившая домашнее, провинциальное производство), способная удовлетворить многообразные частные интересы, вкусы и пристрастия не только дворянства и «третьего сословия», но и всей остальной части общества. Усилению сферы частного способствовали формирующиеся демократические государства, основанные на принципах гражданского равенства, веротерпимости, индивидуальной свободы, верховенства власти общественного мнения [28-29], господства вещной, утилитарной и рыночной стихии, позволяющей культивировать частные потребности любого члена общества. Возникает религия протестантизма, в которой человек остается один на один с Богом, но «не подчиняется безусловно установлениям семьи, рода, других типов общества, даже церкви» [30, с. 85].

Но как только частное и публичное в поведении человека получили четкое закрепление за определёнными институтами, вещами и духовными ценностями, две эти сферы начали противопоставляться друг другу, а само их различие оформляться в определенных формах культуры. Как отмечается в литературе, «возникли и воцарились совершенно иные законы публичной и частной нравственности» [31, с. 6]. Эти исследования показывают, что только в обществе человек может уединиться и обособиться, и развивается частная жизнь тоже за счет общественных ресурсов. Наконец, такая дифференциация стала одной из предпосылок формирования дистанции между человеком и обществом и, как следствие, возникновения социологии [32, с. 68-69]. Однако, подчеркну, социология возникает как элемент общественного самосознания, который мог выработаться только в условиях европейской столицы с их интеллектуальными ресурсами. Любое уединение мыслителя в каком-то регионе могло вызвать только мечты о создании исчерпывающего труда в понимании общества. Например, такие труды задумывали герой романа «Обломов» Илья Ильич, «Война и мир» Левин, многочисленные герои произведений Н.Е. Салтыкова-Щедрина, А.П. Чехова, изображенные в иронической тональности.

Поскольку социальная реальность дифференцировалась на частную и публичную сферы, можно предположить, что возникли и две формы социологии: публичная и приватная. Публичная социология формируется и развивается в решении проблем развития публичной сферы общества и включает в себя традиционные отрасли социологии, изучающие социальную структуру,

экономику, политику, право и др. универсальные сферы общества. Приватная социология формируется путем исследования частной сферы и для решения общих социальных проблем, но частными средствами: родительства, любви, домоустройства, вещей, животных, запахов и др.

Казалось бы, все логично: разные объекты, значит, разные отрасли социологии. Однако эти две формы социологии можно выделять в той мере, в какой мы отделяем друг от друга публичное и приватное. Но в силу активного взаимодействия этих сфер грань между публичной и приватной социологией провести бывает сложно, кроме как указания на то, кому служит социология: публичным социальным институтам и организациям или частным лицам. В действительности социология всегда существует как единая, но в разных формах точно так же, как едины частная и публичная жизнь. Анализ показывает, что в современном обществе происходит публизация частного и приватизация публичных форм жизни [33-34].

В современных условиях любое публичное явление может быть содержанием частной жизни путем его приватизации, одомашнивания, приручения, привыкания и других, выработанных в обществе механизмов. Частное и публичное снова приобретают черты диффузности или «квази», какими социальная реальность обладала, соответственно, в античной и в средневековой культурах. Возможно, что по этой причине в социологии и не проводится предметного различия между двумя этими аспектами. А если и проводится, то с помощью специальных методов, которые получили название качественных и в последнее время в социологии начинают активно разрабатываться и применяться. При этом важно подчеркнуть, что источником этих методов стали механизмы взаимодействия частного и публичного [35-38] и что в этом направлении методологических исследований появилась новая перспектива в определении генезиса российской социологии [39]. Но главное все же, что найденный новый метод дает социологу почувствовать себя субъектом в исследовании новой формы социальности. Понятно, что особенно важно это для социологов, проживающих в регионе, поскольку у них нет тех ресурсов, которые есть в столице.

Видимо, правомерно будет утверждение, что субъектом социологии в любом случае выступает частный субъект, у которого возникает объективная потребность осознания публичных сфер жизни, но с разной целью: в своих интересах или общественных. Социологи сами не определяют содержания своей публичности в соответствии с тем, что они считают нужным сделать открытым для публики из содержания социологического знания и внутренних дел жизни своего профессионального сообщества. Проблема не в том, чтобы

сделать социологическое знание доступным, а в том, чтобы иметь «доступной» форму этого знания, настолько доступной, чтобы она могла стать одной из духовных основ приватной жизни людей. Если социологическое знание недоступно частной публике, то, следовательно, оно существует в чужой для них приватной форме, принадлежа тем, кто его производит, то есть социологам. Но если это так, социология утрачивает свой научный характер, поскольку по своим корням, по способу воспроизводства и по своему назначению она является формой общественного самосознания, то есть имеет открытый для всех характер, в том числе и для тех, кого в столице считают провинциалами.

В этих условиях психологически объяснимо стремление социологов из публичной сферы уединиться в академизме, который становится формой приватности самой социологии. Академизм есть форма присвоения знания, которое по своей природе является общественным ресурсом, накопленным рядом поколений социологов и принадлежащих всему обществу. Но вряд ли такая позиция может быть длительной, так как любой академизм возможен лишь при высоком профессионализме, который, в свою очередь, не может состояться без общественного опыта социолога. Недостаток современной системы подготовки социологов состоит как раз в том, что они этим опытом, как правило, не обладают в отличие от социологов предыдущего поколения [39], которые не имели диплома социолога, но шли в социологию по зову души, имея за плечами опыт участия в общественной деятельности, опыт работы с людьми. Такой опыт, который позволял проводить опросы в различных социальных группах и ставить вопросы так, что это не вызывало отторжения у респондентов в самых разных регионах, включая национальные республики и края. Для того чтобы быть социологом-профессионалом, мало обладать профессиональными методами и технологиями производства социальной информации, необходимо уметь с профессиональных позиций тактично войти в любую сферу частной жизни и получить необходимые знания. А это уже вопрос профессиональной этики, то есть публичной сферы, от которой не может уйти социолог в своей профессиональной деятельности, если даже он подчеркивает независимость своего мышления от влияния власти.

Публичность социологии состоит в том, что она становится формой общественного самосознания, с чем связано ее конституирование как особой социальной науки. Не надо отождествлять конституирование социологии с ее легитимацией, процесс, в котором государство признает законность и необходимость социологии. Основным признаком состоявшейся институционализации является способность социологии удовлетворять потребности в социаль-

ной информации всех социальных групп общества, а не только социальной элиты.

Проблема провинциализма социологии связана с ее историческим статусом. Как только социология приобрела самостоятельный социокультурный статус, ее положение в обществе покачнулось. Социология как форма теоретизированного общественного сознания власти стала не нужна как конкурирующая инстанция, хотя она осталась нужна в различных других, как правило, прикладных функциях. Как теоретическая форма общественного самопознания она была не нужна, в частности, ни досоветскому правительству, ни советскому, а теперь и постсоветскому.

С другой стороны, эта реальная «ненужность» и демонстрируемая на словах необходимость социальной науки властными структурами есть фактор, который существенно влияет на стабильность и культурный статус социологии. В частности, этот статус продолжает сохранять свою внутреннюю контрарность, антиномичность, включая в себя крайности его оценки и различные формы движения позиций между ними. В то же время общая «ранимость» существования различных элементов и форм культуры приводит к тому, что социология, разорвав пуповину, связывающую ее с властью, и пустившись в свободное плавание в контексте культуры, тоже приобрела, как и многие другие формы культуры, неустойчивый способ существования. Как говорится, «экономика пробьется сама, культура требует заботы общества», в том числе культура развития социологии. Но в этом направлении больше вопросов, чем ответов. Является ли провинциальность данной формы общественного самосознания нормой для духовной культуры или это ценностная патология, от которой мы должны как можно быстрее избавиться? Или, может быть, она является нормой в более широком плане, для культуры в целом, в которой социальная наука не может не иметь «расколотого» способа ее общественного восприятия? Почему социология должна быть только наукой? На каком основании ее «двусмысленное» бытие, по выражению П. Бурдьё, не может быть и в виде другой двусмысленности в виде дилеммы провинциальности и столичности, если провинция существует как форма социального бытия?

Если мы все же признаем, что взаимоисключающие оценки общего статуса социологии («есть необходимая социальная наука» и «не нужна»), наличие разных направлений, провинциального уровня и столичного как равноценных есть норма, то чем объясняется такая необычная нормативность? Чем объясняется, что социология как теоретическая форма социального познания, призванная объяснить обществу фундаментальные законы его существования

и развития, никак не может сложиться в течение нескольких последних веков в виде целостной теории познания и постоянно находится в состоянии кризиса? И не только кризиса, но и постоянного процесса исчезновения, а затем возникновения. Может быть, и нет никакого кризиса, а есть постоянный процесс возникновения новых идей и форм развития социология, которые доходят до определенного уровня развития, а затем сменяются другими, отражая противоречивые социальные процессы? И с этой точки зрения социология не может быть непротиворечивой? Может быть, ее противоречивость есть тот способ, которым она включается в общий духовный процесс и становится формой общественного самопознания?

Действительно, по способу бытия социология стала похожа на частицу нейтрино, которая одновременно и существует, и не существует. Поэтому, как убеждал еще всех Э. Дюркгейм, «единственное средство доказать, что социология возможна, – это показать, что она живет и действует» [40, с. 168]. Движение есть единственный способ бытия социологии. Как и бытия нейтрино. Важно только раскрыть те формы, в которых все это происходит. И тогда, возможно, мы избавимся от противоречия, которое сформулировал Г.С. Батыгин: «Социальные науки представляют собой эпистемическую химеру – соединение сущностно несоединимых феноменов знания: описания реальности как она есть и идеального проекта, не признающего мир в его наличном бытии и стремящегося изменить его в соответствии с художественным идеалом» [41]. В этой оценке отмечена не только парадоксальность бытия социологии в образе ее химерности, но и отмечается ее положение в системе духовной культуры во взаимосвязи с идеями о будущем общества и искусством.

Но если это какая-то когнитивная патология, «эпистемическая химера», то каким образом социология все же умудряется длительно существовать в этом своем аномальном состоянии? И не только существовать, но внутри себя даже порождать различные концепции и теории, подавая тем самым обществу все новые надежды в области описания, измерения, исследования, интерпретации и прогноза развивающихся социальных явлений? Однако эти надежды так быстро умирают, что невольно возникает вопрос: не является ли господствующее мнение, что социология уже возникла как зрелая наука, слишком самонадеянным, и мы живем определенной гносеологической утопией, а не наукой? То есть место, которое в культуре мы отвели для социологии, на самом деле не существует, а если и существует, то там нет социологии.

Все эти и многие другие вопросы постоянно возникают в ходе изучения процесса развития социологии. Разумеется, определенные ответы на них уже

существуют. Часть из них мы уже приводили. Но их анализ показывает, что сформулированные вопросы не могут иметь однозначных ответов. И не потому, что мы сейчас еще теоретически не готовы дать такие ответы. А потому, что это не только вопросы теории, но и вопросы развития социальной практики, развития реальной культуры общества, в которой социальная наука до сих пор продолжает чувствовать себя неуютно. И если общество, причем, как в его элитных, так и низших слоях, в столичных и провинциальных, соглашается жить без социологии, не хочет знать ее и даже слышать о ней, то это не значит, что в обществе нет никаких условий для существования социологии и отсутствуют ее определенные формы. Следовательно, взаимоисключающие оценки статуса социологии, как столичной, так и провинциальной, есть не патология и не норма. Противоречивость социологии есть источник ее взаимосвязи с обществом и культурой. Все очень просто: каково общество и какова его культура – такова и социология. Поэтому движение социологии, о котором пишет Э. Дюркгейм, есть ее движение в системе существующих общественных отношений и в пространстве реальной культуры общества.

Поведем итоги проведенного анализа. Постоянно констатируемый кризис современной социологии состоит в том, что она не может решить коренных проблем развития общества. А не может она в силу того, что власть не хочет, чтобы какая-то внешняя для нее сила хоть как-то, хоть самым абстрактным образом решала те проблемы, решение которых является прерогативой власти. Социология не может, так как власть не хочет. Не хочет потому, что никому не доверяет решение этой проблемы, даже собственным, лояльным к власти социологам. Она не доверяет потому, что какое-то иное, не ее решение этой проблемы, может привести к потере власти.

Власть дает понять: можете заниматься любыми проблемами, но не трогайте тех, которые имеет право решать только власть. Западная социология давно уже избрала этот путь табуирования острых тем и успешно интегрирована в капиталистическое общество. Какие же это темы, на решение которых наложено табу? Собственно говоря, это одна тема, а все другие темы являются производными от нее. Эта тема – классовая природа современного российского общества. Эта тема изгнана из журналов, из учебников социологии, из проходящих конференций. Между тем это главная тема, о которой каждому социологу приходится думать, если он хочет понять, что происходит в современном обществе. Но вместо этой темы, которая постоянно крутится в уме, изобретаются самые разные экзотические социологические инновации, новые темы и методы для демонстрации творческих возможностей современной социологии. Однако народ имеет право и хочет знать: каковы причины

распада советского общества, включая его различные республики и регионы? Каков характер современного российского общества на региональном уровне? В каком направлении такое общество движется?

Социологи до сих пор не придают должного внимания событиям распада советского общества, считая их региональными, значимыми только для современной России. Между тем современное событие имеет даже большее значение, чем событие почти столетней давности, события 1917 г. Совсем недавно шел разговор, с каким событием связывать XXI в.? Многие утверждали, что таким событием является террористический акт 11 сентября 2001 г. Между тем, если даже согласиться с тем, что новые эпохи начинаются с террористических актов, то таковых в нашей стране с 1991 г. произошло десятки с гибелью многих тысяч людей. Тем более, что они не прерываются до сих пор, и в причинах этих актов необходимо еще разбираться.

Важность событий, происходящих в России, для развития мировых процессов бесспорна. Если в 1917 г. мир раскололся на две системы, то в 1991 г. сделана очередная попытка преодолеть этот раскол. Причем, если в 1945 г. эта попытка была сделана с помощью внешних сил, то в 1991 г. за счет мобилизации внутренних деструктивных сил. По признанию западных лидеров и отечественных идеологов переворота эта попытка удалась. И поскольку исполнителями этого переворота была сама власть, то его успех был обеспечен самой этой властью. И при этом важно подчеркнуть, что речь идет не о пресловутом заговоре, а мощном общественном движении, интересы которого власть лишь выражает.

Исторический опыт взаимоотношений государства и социологии, государства и гражданского общества, столицы и регионов показал, что социология раньше или позже становится формой политической идеологии: явной, открытой или завуалированной, гибкой, с созданием впечатления, что она совсем не идеология, а что-то другое: социальная микропроза («плотное описание») для создания образа самих себя; производство объективной социальной информации профессионалами для решения конкретных социальных проблем; способ социального познания, который позволяет моделировать различные тенденции изменения общества для предотвращения одних и для поддержки других. С этой точки зрения социология есть такая наука, первичным субъектом которой может быть только гражданское общество во всей своей региональной структурности.

И все же в настоящее время социология есть идеология, так как не решается главная проблема, которую можно сформулировать так: как нужно изменить общество, чтобы в нем не было нищих и бедных, чтобы не было

разрушающей общество массы преступлений, чтобы возникающие социальные проблемы можно было решать в интересах всего гражданского общества и в соответствии с принципами гуманизма. В этой своей миссии социология должна быть массовой, охватывающей все регионы формой социальной науки, которая имеет различные уровни освоенности, доступности, а социологическое сообщество являться экспертным и авторитетным для общественного самосознания. Важно также и то, чтобы в своем развитии институты и организации социологического сообщества, охватывая все регионы, обладали всеми условиями для проведения постоянных исследований социальных проблем. Пока что этого нет. После определенных попыток децентрировать развитие социологии, наладить взаимодействие регионов в развитии социологии мы опять возвращаемся к тому состоянию, в котором когда-то находились, под предлогом, что в этом случае снижается профессиональный уровень и уровень культуры социологических исследований. Поэтому, якобы нужна, столичная центрированность ее развития. Однако уровень развития социологии зависит не от того, что кто-то живет в столице, а другой – в провинции, а в том, что в столице есть хорошие условия, а в провинции их явно недостаточно. К тому же сейчас сложилось такое социальное пространство, в котором мало потребителей социальной информации, и многие социальные субъекты не заинтересованы в том, чтобы социологи входили в структуру их организаций и занимались выработкой социальных знаний для принятия решений.

Таким образом, идеальные условия развития социологии задаются современной культурой, если ее матричные основания подчинены ценностям рационализма и культивированию ценностей процесса познания. Подчеркнем, в этом случае социологическая максима может звучать только так: современное общество без социологии ни существовать, ни, тем более, развиваться, не может. Однако, в зависимости от типа и форм развития культуры социологическое знание может приобрести настолько уродливые очертания, что мы можем просто ее не узнать в определенных духовных явлениях. Тогда власть и общество тем в большей степени отворачиваются от такой социологии. Кому нужна не узнаваемая, дискредитированная или дискредитирующая себя социология? Разумеется, никому. Однако и в этих условиях социология все равно не исчезает вообще, приобретая лишь превращенные формы, включая провинциальность, переходящую в захолустность, и столичность, переходящую в авторитарность. Но характер столичности определяется тем, какова провинциальность. Поэтому и характер провинциальной и столичной социологии дополняют друг друга.

Список литературы:

1. Бурдые П. Социолог под вопросом // Социология под вопросом. Социальные науки в постструктуралистской перспективе. М.: Праксис; Институт экспериментальной социологии, 2005. С. 125-148.
2. Бородкин Ф.М. Трагедия провинциальной социологии // Мир России. 1997. № 1 6). С. 123-128.
3. Коган Л.Н. Духовный потенциал региона [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/825/598/1231/013.KOGAN.pdf>. (Дата обращения: 27.11.2016).
4. Завалишин А. Ю. Теоретические основания социологии региона / И.П. Рязанцев, А.Ю. Завалишин // Социология. 2007. № 2. С. 30-45.
5. Яркова Е.Н. Российский провинциализм как социокультурный институт // Социум и власть. 2015. № 1 (51). С.7-12.
6. Бляхер Л. Очерки провинциальной науки (взгляд из провинции) // Гефтер. 20.04.2015 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://gefter.ru/archive/14908> (Дата обращения: 27.11.2016).
7. Бляхер Л. Провинциальная наука в «лихие девяностые»: время упущенных возможностей // Гефтер. 2015. 24.04.2015. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://gefter.ru/archive/14963>. (Дата обращения: 27.11.2016).
8. Гужавина Т. А. «Социология в регионе: на полку или в жизнь?» Опыт проведения удаленного мероприятия ВЦИОМ // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 2. С. 230-232.
9. Социология в России / Под ред. В.А. Ядова. 2-е изд., перераб. и дополн. М.: Издательство Института социологии РАН, 1998. 696 с.
10. Шпакова Р.П. Вместе с Огюстом Контом и вопреки ему // Социологические исследования. 1999. № 3. С. 114-120.
11. Новикова С.С. Социология: история, основы, институционализация в России. М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2000. 464 с.
12. Краткий курс лекций по дисциплине «История социологии» [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://studme.org/170808035975/sotsiologiya/istoriya_sotsiologii (Дата обращения: 27.11.16).
13. Покатов Д.В. Социологическая наука и образование в Саратове: история и современность // Историческая и социально-образовательная мысль. 2016. № 1-2 (8). С. 149-157.
14. Шляпентох В. Конструктивизм в американской общественной науке. Доклад на Независимом теоретическом семинаре «Социокультурная методология анализа российского общества». Семинар № 12, 29 мая 1997 г., г. Москва [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://refdb.ru/look/1831788-p23.html>. (Дата обращения: 27.11.2016).

15. Ямпольский М. Личные заметки о научной институции // Новое литературное обозрение. 2001. № 50. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://magazines.russ.ru/nlo/2001/50/iamp.html> (Дата обращения: 27.11.2016).
16. Пелин А.В. Модели взаимоотношений провинциалов с жителями столицы [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://apelin.info/?go=pub&item=45>. (Дата обращения: 26.11.16).
17. Розов К.С. «Провинциализм», «туземство» и факторы интеллектуальной «столичности» в социальном познании // Социологический журнал. 2016. № 1 (Том 22). С. 8-25.
18. Соколов М., Титаев К. Провинциальная и туземная наука // http://anthropologie.kunstkamera.ru/files/pdf/019/sokolov_titaev.pdf (Дата обращения: 27.11.2016).
19. Имаев В. Технологии увеличения индекса Хирша и развитие имитационной науки // В защиту науки. 2016. № 17. С. 38-51 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://klnran.ru/wp-content/uploads/2016/04/BVZN_17.pdf. (Дата обращения: 27.11.2016).
20. Ядов В.А. Для чего нужна сегодня национальная русская социология? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.isras.ru/publ.html?id=909> (Дата обращения: 27.11.2016).
21. Здравомыслов А.Г. К вопросу о культуре социологического мышления // Социологические исследования. 2008. № 5. С. 4-15.
22. Рывкина Р.В. Парадоксы российской социологии [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.nir.ru/socio/scipubl/sj/4rivk.htm> (Дата обращения: 27.11.2016).
23. Яницкий О.Н. Кризис и социология // Социологические исследования. 2009. № 5. С. 3-13.
24. Шляпентох В.Э. Проблемы перспективы общественного развития [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=97515>. (Дата обращения: 27.11.2016).
25. Барсукова С.Ю. Приватное и публичное: диалектика диспозиции // Полис. 1999. №1. С. 137-147.
26. Элиас Н.О процессе цивилизации. Социогенетические и психогенетические исследования. В 2-х тт. М.-СПб.: Университетская книга, 2001.
27. Шкудунова Ю.В. Развитие социума как взаимодействие двух начал: частного и публичного // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 2. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.science-education.ru/102-5872 (Дата обращения: 27. 11.2016).
28. Habermas J. The Structural Transformation of the Public Sphere. The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1991. 301 p.
29. Абрамова Е.В. Публичная сфера, городское пространство и новые медиа // Философский журнал. 2012. № 2. С. 79-86.
30. Козлова Н.Н. Социально-историческая антропология. М.: Ключ-С, 1998. 156 с.

31. Фукс Э. *Erotika*. Буржуазный век: Конвейер удовольствий. М.: Диалог-Пресс, 2001. 800 с.
32. Дарендорф Р. Тропы из утопии. Работы по теории и истории социологии. М.: Праксис, 2002. 536 с.
33. Козырьков В.П. Частная жизнь личности и приватизация культуры // Вестн. ННГУ. Сер. «Социальные науки». Вып. 1(2). Н. Новгород, Изд-во ННГУ, 2002. С. 117-130.
34. Козырьков В.П. Регулятивные аспекты частной жизни: обоснование программы спецкурса // Вестник ННГУ. Сер.: Инновации в образовании. Вып. 1(5). Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2004. С. 158-169.
35. Мертон Р., Фиске М., Кендалл П. Фокусированное интервью. М., 1991. 106 с.
36. Белановский С.А. Индивидуальное глубокое интервью. М.: Никколо-Медиа, 2001. 320 с.
37. Квале С. Исследовательское интервью. М.: Смысл, 2003. 301 с.
38. Рождественская Е.Ю. Биографический метод в социологии. М.: ВШЭ, 2012. 381 с.
39. Докторов Б.З. Современная российская социология: История в биографиях и биографии в истории. СПб.: Изд-во Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2013. 560 с.
40. Дюркгейм Э. Социология. Ее предмет, метод, предназначение. М.: Канон, 1995. 352 с.
41. Батыгин Г.С. Структурные изменения в дисциплинарной организации и тематическом репертуаре социальных наук [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://soc.lib.ru/su/> (Дата обращения: 27.11.2016).

PROVINCIALISM AND METROPOLITANISM AS FACTORS OF INCONSISTENCY IN SOCIOLOGY DEVELOPMENT

The paper discusses the problem of sociology development through metropolitanism and provincialism. The author argues that sociology is contradictory in itself. It is a science and at the same time a form of social consciousness associated with the spiritual culture of society at various stages of its development. Therefore, the crisis of sociology has the internal source which can be solved through the development of society and culture. The same logic can be seen behind the dialectic of metropolitanism and provincialism of sociology.

Keywords: sociology, inconsistency, region, capital, metropolitanism, province, provincialism, private, public, global, local, culture.

ВЫПУСКНИКИ ЮРИДИЧЕСКИХ ВУЗОВ И ФАКУЛЬТЕТОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

Глава написана на основе социологического исследования, осуществленного силами сотрудников НИСОЦ в апреле-мае 2016 г. по поручению Нижегородского регионального отделения Общероссийской общественной организации «Ассоциация Юристов России». Цель исследования – анализ качества подготовки специалистов с высшим образованием юридического профиля и определение рейтинга юридических вузов Нижнего Новгорода. В ходе исследования был проведен опрос (апрель 2016 г.) 126 руководителей молодых специалистов, получивших юридическое образование в 2013-2016 гг. Эксперты дали оценки 221 молодому специалисту.

Ключевые слова: высшее образование, юридическое образование, молодой специалист, рынок труда.

Содержание выборки

Характеристики выборки, в рамках которой был проведен опрос руководителей молодых специалистов юридического профиля, показывают, насколько эта выборка отражает общую ситуацию, объясняют определенные спорные моменты, возникающие при трактовке полученных данных. Важно отметить, что не удалось охватить учреждения нотариата и лишь слегка прикоснуться к учреждениям адвокатуры. Остальные учреждения, в которых работают выпускники юридических факультетов и вузов Нижнего Новгорода, представлены более-менее равномерно. Среди вузов хорошо представлены Академия МВД (оценка 71 выпускника), ННГУ им. Н.И. Лобачевского (оценка 45 выпускников), Приволжский филиал Государственного университета правосудия (32 оценки) и Нижегородская правовая академия (29 оценок). Для дальнейшей обработки было отобрано 126 анкет руководителей молодых специалистов, причем 1 эксперт оценил 7 молодых специалистов, 6 экспертов оценили по 4 специалиста, 9 экспертов – по 3 специалиста, 53 эксперта – по 2 специалиста и 57 экспертов – по 1 специалисту. Итого 126 экспертов оценили 221 молодого специалиста.

Характеристики респондентов-руководителей, оценивавших молодых специалистов

Социально-демографические характеристики руководителей молодых специалистов показывают, что мужчины и женщины распределены в выборке примерно пропорционально поселенческим характеристикам.

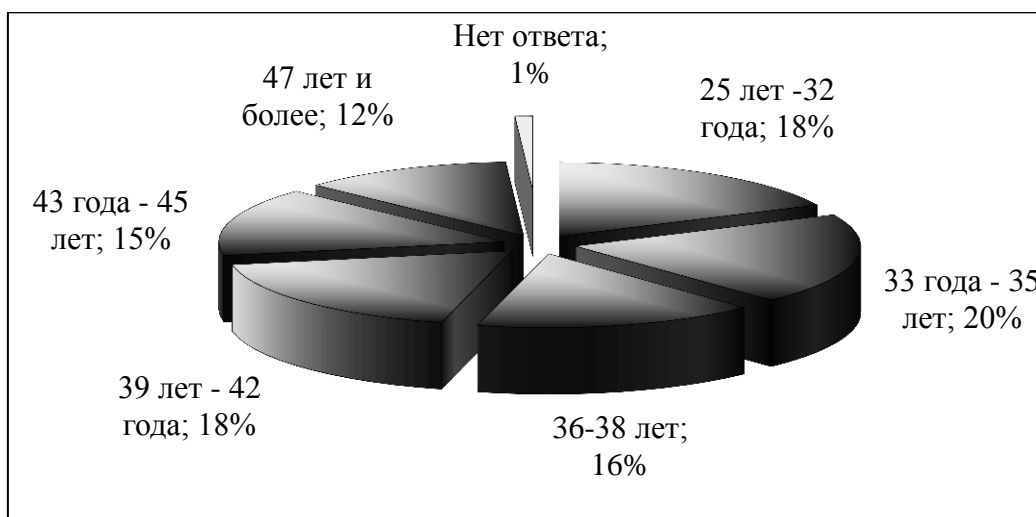


Рис. 1.1. Возраст экспертов.

По возрасту эксперты представляют три основные когорты – молодые (до 35 лет), среднего возраста (от 36 до 42 лет) и зрелые (старше 43 лет). Первые две возрастные группы примерно равны между собой и составляют 38% и 34% выборки соответственно. Третья группа несколько меньше по объему – 27% выборки (рис. 1.1). Молодые эксперты несколько чаще работают специалистами и заместителями руководителей подразделений, представители группы среднего возраста чаще молодых находятся в должностях начальников отделов и отделений, а также мировых судей, представители зрелого возраста чаще всех работают на высших должностях – начальников отделов, управляющих и директоров.

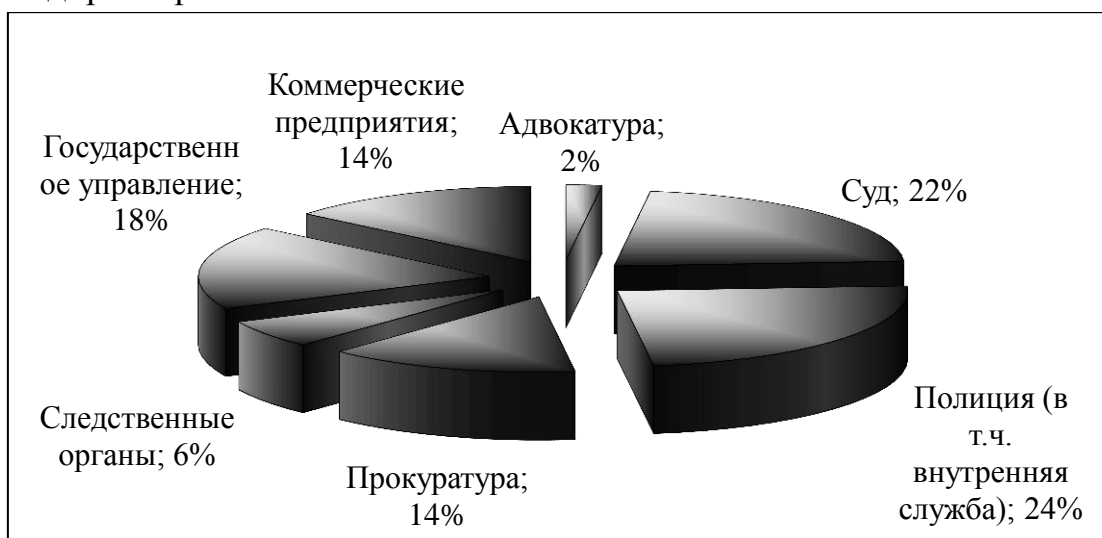


Рис. 1.2. Организации, в которых работают молодые специалисты.

Респонденты-эксперты (и оцениваемые ими молодые специалисты) работают в разных организациях, укрупненно обозначенных в виде семи групп. Наибольшая доля экспертов работает в полиции и в судах (рис. 1.2). Примерно равные группы респондентов представляют органы государственного управления, прокуратуру и коммерческие предприятия. Равные доли экспертов работают также в нотариате и прокуратуре. Наименьшие доли руководителей работают в следственных органах и адвокатуре. Почти треть экспертов представляют непрофильные, с точки зрения юридического образования, организации – органы государственного управления и коммерческие предприятия, однако эксперты дают молодым специалистам адекватные оценки и видно, что требования к этим молодым специалистам являются также достаточно строгими.

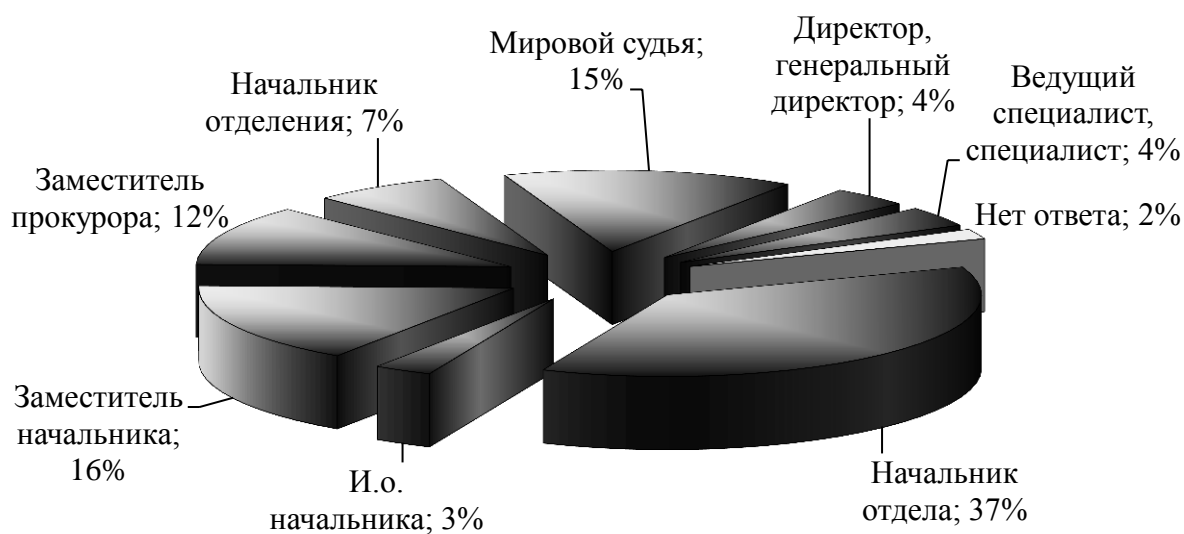


Рис. 1.3. Должности экспертов.

Должности, занимаемые руководителями молодых специалистов, весьма разнообразны и большинство из них встречаются редко, поэтому они также были сгруппированы. Более трети экспертов являются начальниками отделов или исполняющими обязанности начальника, примерно шестая часть – их заместителями (рис. 1.3). В подчинении прокуроров нет молодых специалистов, а у 12% их заместителей молодые специалисты есть. Есть молодые специалисты в подчинении у мировых судей, хотя чаще всего по одному человеку. Небольшое число подчиненных-молодых специалистов также у экспертов-специалистов разного уровня, которых и в выборке оказалось немного. А у директоров, начальников отделений и их заместителей в подчинении молодых специалистов довольно много – в среднем по 2 человека. Итак, эксперты – это опытные работники достаточно высокого статуса, длительное время проработавшие на своих рабочих местах.

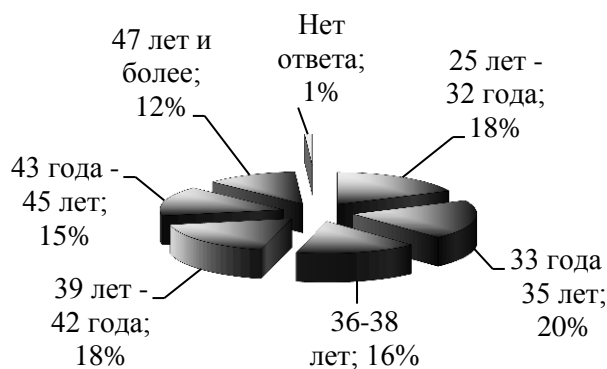


Рис. 1.4. Стаж работы в организации.

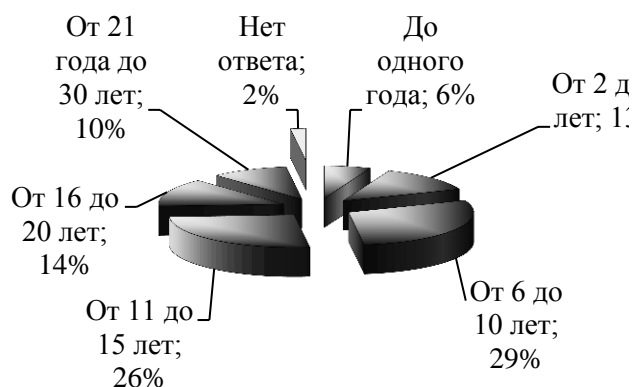


Рис. 1.5. Стаж работы в занимаемой должности.

И действительно, среди руководителей молодых специалистов не много тех, кто сравнительно недавно работает в организации. Так, лишь 19% из них работают в данной организации не более 5 лет, почти треть экспертов работает от 6 до 10 лет, еще четверть – от 11 до 15 лет (рис. 1.4). Половина экспертов работают в организации более 10 лет, в том числе 10% – более 20 лет.

Т а б л и ц а 1 . 1

Стаж работы экспертов в данной организации и в занимаемой должности, %

Стаж работы в организации	Стаж работы в должности				
	1 год и менее	От 1 года до 3 лет	4-5 лет	6-11 лет	13 лет и более
До одного года	26	0	0	0	0
От 2 до 5 лет	10	17	27	0	0
От 6 до 10 лет	29	31	27	30	0
От 11 до 15 лет	23	28	23	37	0
От 16 до 20 лет	3	14	23	20	33
От 21 года до 30 лет	10	8	0	13	67

То, что эксперты двигались по служебной лестнице, работая в одной и той же организации, показывает сравнение весьма представительного стажа работы в организации и стажа работы в занимаемой должности, который не столь велик. Так, четверть респондентов работают в занимаемой должности год и менее (рис. 1.5). Менее половины экспертов проработали в занимаемой должности более 4 лет, и в их числе небольшое количество 13 лет и более (2%), причем все они начали работать в организации намного раньше, чем в занимаемой должности (табл. 1.1). Сравнительно высокая должностная динамика наблюдается у людей, проработавших в организации 6-10 лет. Но среди

тех, кто проработал в организации 1 год и менее, большая доля людей, сразу получивших данную должность. Очевидно это люди, пришедшие на должность из другой организации; на это указывает и их возраст: в основном это люди 36-38 лет и 43-45 лет. Необходимо отметить, что в целом в послужном списке экспертов просматривается и служебная динамика, и большой опыт работы.

Отделы, которые возглавляют или в которых работают эксперты, различны: более половины из них небольшие – до 10 человек (рис. 1.6). Но более половины работают в больших подразделениях, с численностью работников более 10 человек, а четверть из них – более 20 человек. Многочисленные подразделения чаще встречаются в полиции, следственных органах и органах государственного управления. В судебных органах чаще встречаются небольшие подразделения, а в прокуратуре – как большие, так и небольшие.

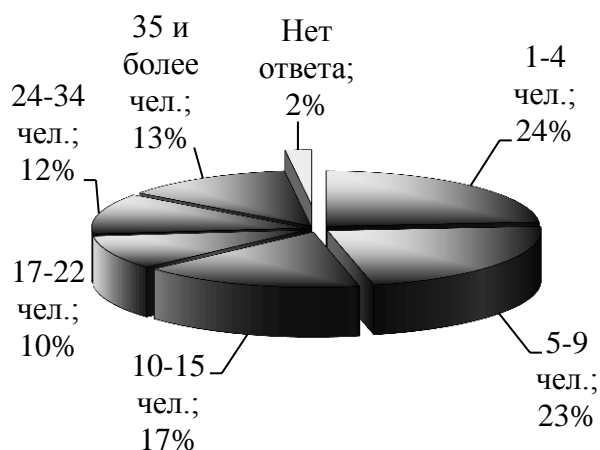


Рис. 1.6. Размер подразделения (количество человек)

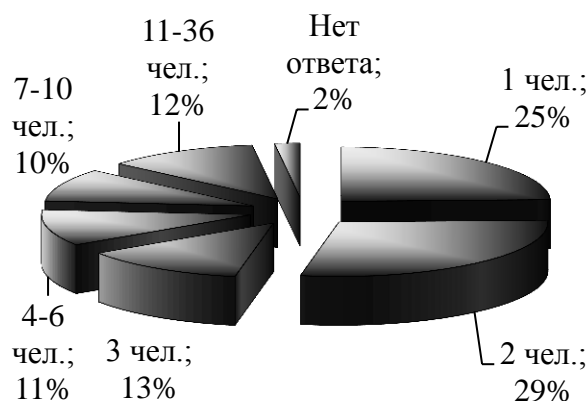


Рис. 1.7. Количество молодых специалистов в отделе, %

Соответственно меняется и число молодых специалистов в отделе: более половины из них небольшие – до 2 человек (рис. 1.7). Но есть и подразделения, с большим числом молодых специалистов – более 7 человек (10%) и более 10 человек (12%). Следует отметить, что в данном случае не выявлено прямой зависимости между размером отдела и количеством молодых специалистов в нем, хотя в небольших отделах обычно работает небольшое число молодых специалистов, но чем больше отдел, тем больше в нем может работать и молодых специалистов.

Характеристики молодых специалистов

Наиболее существенные характеристики молодых специалистов, которых оценивали эксперты, будут подробно рассмотрены в последующем. Здесь же рассмотрим только их основные характеристики. Прежде всего, отметим,

что среди оцениваемых молодых специалистов, как и среди экспертов, доля мужчин и женщин примерно совпадает с поселенческой характеристикой, хотя доля женщин несколько повышена (в выборку попали 37% мужчин и 63% женщин). Но это также не противоречит генеральной совокупности в связи с тем, что доля женщин, оканчивающих гражданские вузы, также повышена. Понятно, что это люди сравнительно молодого возраста (рис. 1.8). Треть молодых специалистов старше 25 лет, однако понятно, что среди молодых специалистов, окончивших вуз в течение последних четырех лет, есть люди, поступившие в вуз в разном возрасте и обучавшиеся в вузах по различной форме обучения.

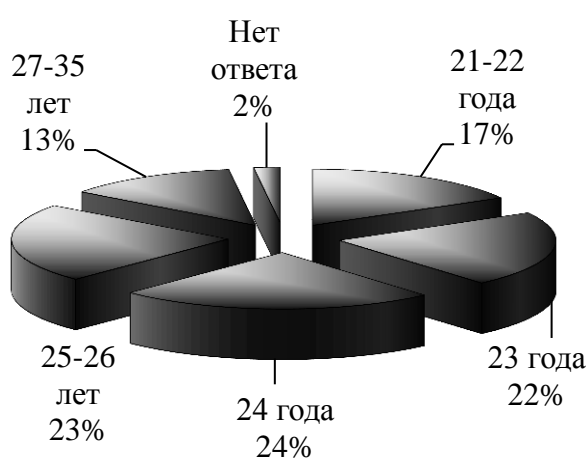


Рис. 1.8. Возраст молодых специалистов, %

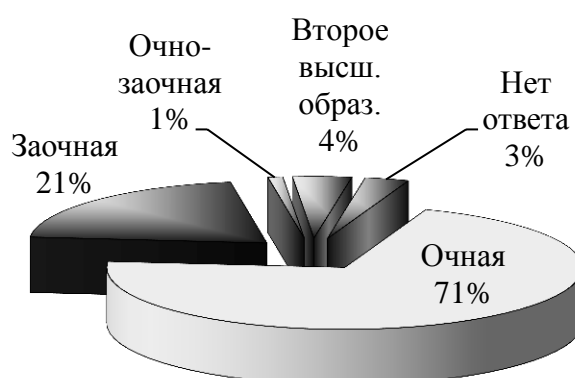


Рис. 1.9. Форма обучения молодых специалистов, %

Большинство выпускников юридических вузов учились на очном (дневном) отделении (71%), около четверти (21%) – на заочном отделении. Форму называли руководители молодых специалистов (эксперты), которые по-разному определяли формы, отличавшиеся от дневной, причем некоторое количество из них не смогли определить этой характеристики своих подопечных. Поэтому мы рассматриваем две формы обучения – дневную и не дневную (заочную). (Рис. 1.9).

Большинство молодых специалистов окончили Нижегородскую академию МВД, немало среди них выпускников и других нижегородских вузов – ННГУ им. Н.И. Лобачевского, Российской академии правосудия, Нижегородской правовой академии, ВГУВТ, НИУ ВШЭ (табл. 1.2). Некоторое количество вузов (названных в таблице «другие вузы»), окончило небольшое число молодых специалистов, чаще всего эти вузы упоминались 1-2 раза. Немало среди них вузов из других городов. Это ряд московских вузов и их нижего-

родских филиалов (Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ), Московский институт права (МИП), Московский университет им. С.Ю. Витте, Нижегородский филиал гуманитарного института (г. Москва), РПА Минюста (г. Москва), Университет Российской Академии Образования (УРАО), Российский университет кооперации). Окончили молодые работники юридической отрасли и вузы соседних территорий, в частности, Владимирский юридический институт ФСИН России. Кроме того, молодые специалисты проходили обучение в Санкт-Петербургском юридическом институте (СПбЮиФ АГП РФ) и Челябинском государственном университете.

Т а б л и ц а 1 . 2

Вузы, которые окончили молодые специалисты, %

Нижегородская академия МВД РФ	32
ННГУ им. Н.И. Лобачевского	20
Российская академия правосудия РАП (РГУП ПФ)	14
Нижегородская правовая академия (НПА)	13
Волжский государственный университет водного транспорта	5
Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет	4
Нижегородский филиал НИУ ВШЭ	3
Нижегородский институт управления РАНХиГС	2
Другие вузы	6

Год окончания вуза и стаж работы в организации в целом соответствуют понятию молодой специалист, хотя десятая часть молодых специалистов имеют стаж работы в организации более трех лет (рис. 1.10 и 1.11). Причина этого в том, что эти люди окончили вуз недавно, а до окончания вуза уже работали в соответствующем отделе. При этом многие из них учились на заочном отделении. По поводу молодых специалистов, окончивших вуз в 2016 г., можно отметить, что это мнение их руководителей и, учитывая, что они окончили заочное отделение, очевидно, защита диплома и госэкзамены прошли у них в 2015 г., но диплом они могли получить в 2016-м.

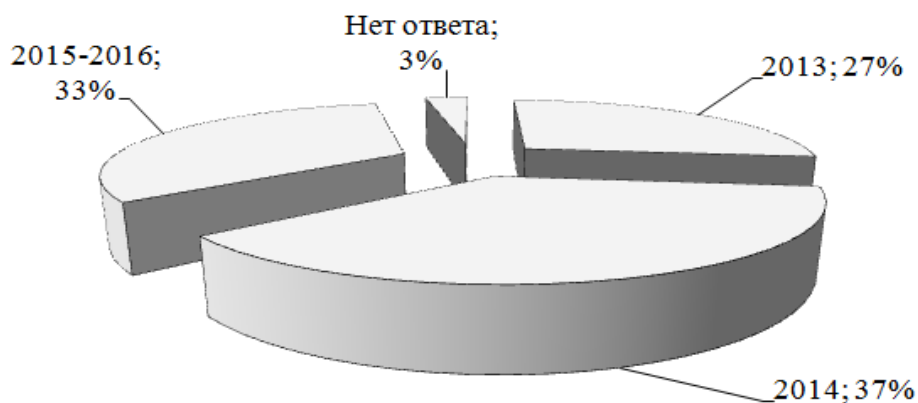


Рис. 1.10. Год окончания вуза.

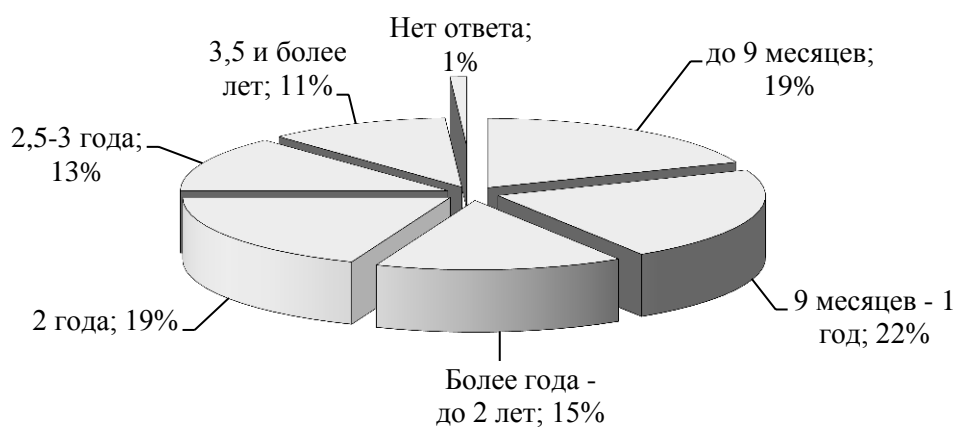


Рис. 1.11. Стаж работы молодого специалиста в организации.

Наибольшее количество выпускников имеют квалификацию специалиста. Чуть менее четверти выпускников имеют квалификацию бакалавра, магистра – всего 3%. Некоторое количество экспертов не смогли идентифицировать полученную молодыми специалистами квалификацию. Следует отметить, что степень магистра имеют только выпускники РАНХ и ГС, а среди выпускников Нижегородской академии МВД есть только специалисты, так как подготовка на уровне бакалавриата началась позже, чем в других вузах (Рис. 1.12). Выпускники-бакалавры не занимают ряд должностей, в том числе оперуполномоченный, помощник прокурора и судьи, следователь, судебный пристав, преподаватель-методист, бухгалтер и финансовый советник. Выпускники-магистры находятся на должности помощника прокурора или помощника судьи.

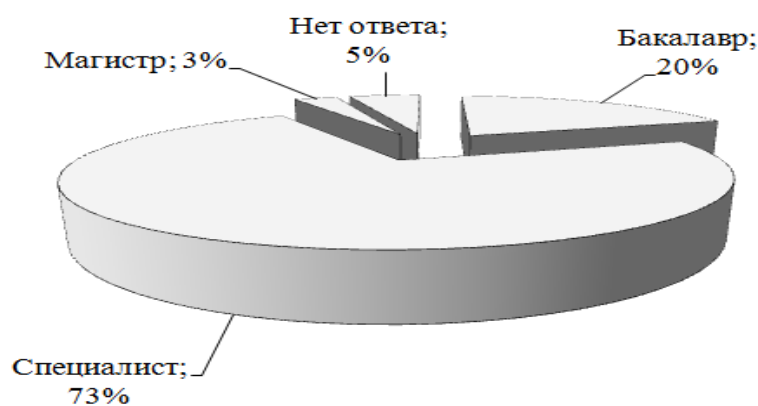


Рис. 1.12. Квалификация молодого специалиста после окончания вуза.

Молодые специалисты занимают разные должности в организации и в целом они соответствуют тем сферам занятости, в которых они работают (рис. 1.13).



Рис. 1.13. Должность молодого специалиста в организации.

В силу того, что некоторые должности было трудно отнести к конкретной группе (например, инспектор, преподаватель-методист, бухгалтер), мы назвали их «другие специалисты».

Оценка подготовки специалистов юридического профиля

Профессионализм молодых специалистов складывается из многих аспектов и, в первую очередь, из профессиональных знаний и навыков, приобретенных ими в вузе. Существенным моментом является и то, насколько необходимы те или иные знания и навыки для плодотворной работы специалиста. Важны также личные качества молодого человека, некоторые из которых начинающий специалист обретает в процессе обучения, другие получает в процессе воспитания и жизненной практики. Рассмотрим *эти три составляющие*.

Иерархия необходимых, важных и ненужных знаний и навыков молодого специалиста

Оценивая профессионализм молодых специалистов (своих подчиненных), эксперты, коими в данном случае являются руководители этих молодых специалистов, имеют разные установки по поводу необходимости, полезности или ненужности тех или иных компетенций и навыков для качественного выполнения служебных обязанностей.

Т а б л и ц а 2 . 1

Необходимость знаний и навыков молодых специалистов, получаемых ими в вузе, %

Знания и навыки	Необходимы	Полезны	Не нужны	Нет ответа	Баллы
Общекультурные компетенции	71	18	7	4	2,67
Правоприменительные компетенции	76	17	3	4	2,77
Правоохранительные компетенции	58	27	8	7	2,53
Экспертно-консультационные компетенции	40	41	12	7	2,30
Организационно-управленческие компетенции	36	52	7	5	2,31

Прежде всего, следует отметить, что к числу необходимых компетенций значительная часть экспертов отнесла общекультурные и правоприменительные, которые считают необходимыми для выпускников юридических вузов и факультетов 71-76% экспертов (табл. 2.1). По поводу экспертно-консультационных компетенций мнения разделились: одна часть считает их необходимыми, а другая – полезными. При этом данные компетенции по сравнению с остальными 12% экспертов считают вообще ненужными. Правоохранительные компетенции в среднем рассматриваются не просто полезными, а скорее даже необходимыми, (2,53 балла¹). Организационно-управленческие компетенции (как и экспертно-консультационные) руководители молодых специалистов отнесли к полезным, а не необходимым знаниям и навыкам. Сомнения в необходимости или нужности тех или иных компетенций проявляются и в том, что некоторые эксперты уклоняются от ответа на соответствующие вопросы.

¹ Баллы рассчитываются как среднее арифметическое оценок по шкале, где 1 балл – ненужные компетенции, 2 – полезные, 3 – необходимые. Так, 2,53 по правилу округления может рассматриваться именно как полезная компетенция, хотя, условно говоря, 53% экспертов (0,53) считают их необходимыми.

Таблица 2.2

Необходимость общекультурных и правоприменительных компетенций
молодых специалистов, %

Знания и навыки	Необ- ходимы	По- лезны	Не нужны	Нет ответа	Баллы
Аналитическое мышление	85	11	0	4	2,88
Логически верное, аргументированное построение устной и письменной речи	87	8	1	4	2,89
Кооперация с коллегами, работа в коллективе	73	22	2	4	2,73
Саморазвитие, повышение своей квалификации и мастерства	80	15	1	4	2,82
Работа с информацией	83	13	1	4	2,84
Работа с компьютером, информационными технологиями	77	16	3	1	2,77
Профессиональное общение на иностранном языке	14	40	39	8	1,73
Квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов	81	14	1	4	2,83
Обеспечение соблюдения законодательства субъектами права	66	24	5	5	2,64
Принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом	74	19	4	4	2,72
Реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности	74	18	4	4	2,72
Юридически правильная квалификация фактов и обстоятельств	82	13	1	4	2,84
Подготовка юридических документов	82	12	1	4	2,85

При более подробном рассмотрении мы убеждаемся в том, что абсолютно необходимыми эксперты считают совокупность ряда общекультурных компетенций, в том числе логически верное, аргументированное построение устной и письменной речи; работа с информацией; аналитическое мышление, работа с компьютером, информационными технологиями (табл. 2.2). Эти компетенции (за исключением работы с компьютером, информационными технологиями) лидируют по всему списку необходимых знаний и навыков. Несколько ниже ценится такая компетенция, как саморазвитие, повышение своей квалификации и мастерства, хотя она тоже рассматривается большинством экспертов как необходимая, чем как просто полезная (2,82). Необходимой является и способность специалиста вступать в кооперацию с коллегами, иметь навыки работы в коллективе, хотя немало экспертов отметили эту ком-

петенцию как полезную, но отнюдь не необходимую (2,73). И лишь одна общекультурная компетенция рассматривается экспертами не просто как скорее полезная, чем необходимая, а нередко как ненужная. Эта компетенция – профессиональное общение на иностранном языке (1,73), набравшая максимальную долю оценок «Не нужная компетенция» (39%). При этом ее реже всего считают необходимой (всего 14% экспертов).

С общекультурными компетенциями с точки зрения их важности для молодого специалиста конкурируют правоприменительные компетенции, которые эксперты считают основой профессиональной культуры юриста. В числе наиболее важных компетенций эксперты называют три: принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом; юридически правильная квалификация фактов и обстоятельств; подготовка юридических документов. Высок уровень отнесения ещё двух компетенций к числу необходимых – реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности (2,72) и квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов (2,83). Немного отстает от них совокупность знаний, связанных с обеспечением соблюдения законодательства субъектами права (2,64).

Как отмечалось выше, правоохранительные, экспертно-консультационные и организационно-управленческие компетенции молодых специалистов значительно реже рассматриваются экспертами как необходимые. Лидирует в этой группе правоохранительная компетенция – выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства (2,59 балла – табл. 2.3). Эту компетенцию можно считать необходимой, однако, 36% экспертов не согласны с этим (0,41 балла не хватает до 3,0). И действительно, 64% экспертов согласились с тем, что эта компетенция необходима, 22% сочли ее полезной и еще 8% не нужной. К числу необходимых на том же основании можно отнести и отражение результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации (2,62 балла), которую к числу необходимых отнесли 62% экспертов, к числу полезных – 30% и ненужной ее сочли 3% экспертов.

Остальные компетенции эксперты отнесли скорее к числу полезных, но не необходимых и, в том числе:

- предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению (2,51 балла);
- выявление и оценка коррупционного поведения, содействие его пресечению (2,41);
- выявление и пресечение правонарушений (2,50).

Т а б л и ц а 2 . 3

Необходимость правоохранительных, экспертно-консультационных и
организационно-управленческих компетенций
молодых специалистов, %

Знания и навыки	Необ- ходи- мы	По- лезны	Не нуж- ны	Нет ответа	Баллы
Выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства	64	22	8	6	2,59
Выявление и пресечение правонарушений	57	26	10	7	2,50
Предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению	57	27	9	7	2,51
Выявление и оценка коррупционного поведения, содействие его пресечению	51	31	12	6	2,41
Отражение результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации	62	30	3	5	2,62
Участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов	29	48	17	7	2,12
Квалифицированные юридические заключения и консультации	52	35	7	6	2,47
Принятие оптимальных управленческих решений	38	50	5	6	2,35
Анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности	33	53	8	6	2,26

Экспертно-консультационные компетенции эксперты отнесли скорее к полезным, чем к необходимым, причем навыки квалифицированных юридических заключений и консультаций они нередко считают необходимыми, хотя думают так всего 52% экспертов. А вот участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов – лишь полезная компетенция (2,12 балла), которую уже 17% экспертов считают ненужным навыком для молодого специалиста.

Организационно-управленческие компетенции (принятие оптимальных управленческих решений, а также анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности) значительная часть экспертов считает только полезными (2,35 и 2,26 балла соответственно).

Оценки владения молодыми специалистами профессиональными компетенциями

Уровень владения конкретными молодыми специалистами теми или иными профессиональными компетенциями оценивался экспертами по трех-

балльной шкале – плохо, удовлетворительно или хорошо. В принципе можно было бы ожидать, что результаты оценивания качества подготовки молодых специалистов должны быть пропорциональны нужности конкретных компетенций для успешного профессионального функционирования выпускников вузов. И действительно, необходимыми компетенциями следует владеть хорошо, полезными можно владеть удовлетворительно, а ненужными – плохо или можно даже совсем не владеть ими. Иерархия оценок знаний и навыков молодых специалистов несколько отличается от иерархии необходимости групп компетенций. В данном случае выше всего оцениваются общекультурные компетенции молодых специалистов, а не правоприменительные (табл. 2.4). Остальные компетенции занимают примерно те же места, что и в предыдущем параграфе.

Т а б л и ц а 2 . 4

Оценка знаний и навыков молодых специалистов,
полученных ими в вузе, %

Компетенции	Плохо	Удов- летво- рит.	Хоро- шо	Нет от- вета	Баллы
Общекультурные	5	29	62	4	2,59
Правоприменительные	3	40	55	2	2,53
Правоохранительные	6	33	51	10	3,00
Экспертно-консультационные	11	47	30	12	2,21
Организационно-управленческие	10	49	31	10	2,23

Однако можно отметить, что, например, уровень владения нормотворческими и правоприменительными компетенциями имеют балл 2,53, в то время как уровень необходимости их в профессиональной деятельности составляет 2,77 балла. Уровень владения правоохранительными компетенциями – 3 балла, а уровень необходимости их в профессиональной деятельности – 2,53 балла. Таким образом, в первом случае наблюдается известный дефицит знаний и навыков, а во втором – переизбыток. Некоторый дефицит знаний и навыков не только в нормотворческой и правоприменительной области, но и в других группах компетенций. Этот момент нуждается в уточнении, и мы рассмотрим его подробнее в следующем параграфе. Здесь же рассмотрим лишь оценки качества подготовки по всем перечисленным компетенциям.

Таблица 2.5

Оценка общекультурных и правоприменительных компетенций молодых специалистов, полученных ими в вузе, %

Знания и навыки	Плохо	Удовлетворит.	Хорошо	Нет ответа	Баллы
Аналитическое мышление	2	32	64	2	2,63
Логически верное, аргументированное построение устной и письменной речи	3	33	63	1	2,60
Кооперация с коллегами, работа в коллективе	0	13	86	2	2,86
Саморазвитие, повышение своей квалификации и мастерства	4	37	58	1	2,54
Работа с информацией	1	27	71	1	2,70
Работа с компьютером, информационными технологиями	0	18	81	1	2,81
Профессиональное общение на иностранном языке	26	45	12	18	1,68
Квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов	4	41	54	1	2,50
Обеспечение соблюдения законодательства субъектами права	1	36	58	5	2,60
Принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом	2	36	59	3	2,58
Реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности	3	41	55	2	2,52
Юридически правильная квалификация фактов и обстоятельств	2	42	53	3	2,52
Подготовка юридических документов	4	43	51	2	2,47

Лучше всего молодые специалисты овладели навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе, а также навыками работы с компьютером, информационными технологиями (табл. 2.5). По этим навыкам они получили наиболее высокие оценки (2,86 и 2,81). Очень неплохо они владеют общекультурными навыками работы с информацией (2,70). Эти оценки дополняются неплохими оценками аналитического мышления (2,63), логически верным, аргументированным построением устной и письменной речи (2,60). Общекультурная компетенция, обозначенная как саморазвитие, повышение своей квалификации и мастерства получила несколько меньшую оценку (2,54), и хотя более половины экспертов оценили это качество как достаточно развитое, на хорошем уровне. Хуже всего из общекультурных компетенций разви-

та способность профессионального общения на иностранном языке (1,68): 26% экспертов отметили, что эти навыки развиты у выпускников вузов плохо. Однако и запрос на эту компетенцию невысок, всего 1,73 балла и 39% экспертов отметили ненужность этой компетенции.

Довольно высоко оцениваются правоприменительные навыки. Из правоприменительных выше всего оцениваются обеспечение соблюдения законодательства субъектами права (2,6) и принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом (2,58). Одинаковые оценки получили навыки реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности и юридически правильной квалификации фактов и обстоятельств (по 2,52). Наихудшую оценку экспертов получили навыки подготовки юридических документов (2,47).

Т а б л и ц а 2 . 6

Оценка правоохранительных, экспертно-консультационных и организационно-управленческих компетенций молодых специалистов, %

Знания и навыки	Плохо	Удовлетворит.	Хорошо	Нет ответа	Баллы
Выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства	2	25	63	10	2,67
Выявление и пресечение правонарушений	6	32	46	16	2,47
Предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению	7	36	43	14	2,41
Выявление и оценка коррупционного поведения, содействие его пресечению	8	33	48	10	2,44
Отражение результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации	5	39	54	2	2,5
Участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов	12	45	25	18	2,15
Квалифицированные юридические заключения и консультации	9	48	34	9	2,27
Принятие оптимальных управленческих решений	9	51	29	12	2,22
Анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности	10	47	32	11	2,24

Эксперты достаточно высоко оценивают правоохранные компетенции молодых специалистов и выше всего – навыки выполнения должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства (табл. 2.6). Эта довольно абстрактно сформулированная компетенция у значительной части выпускников развита достаточно хорошо – по мнению экспертов. Заметно ниже оценена способность отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации (2,5), еще ниже – выявление и пресечение правонарушений (2,47), а также выявление и оценка коррупционного поведения, содействие его пресечению (2,44). Самую низкую оценку экспертов получили навыки предупреждения правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению (2,41).

Организационно-управленческие и особенно экспертно-консультационные компетенции развиты у выпускников юридических вузов в основном на удовлетворительном уровне. Особенно слабо развиты навыки участия в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов (2,15). При этом, по мнению 40% экспертов, эти компетенции востребованы в работе молодых специалистов. Поэтому целесообразно рассмотреть наличие компетенций в сочетании с их востребованностью в практике юридической работы молодых специалистов.

Достаточность знаний и навыков у молодых специалистов

Для того чтобы определить достаточность тех или иных знаний и навыков, рассмотрим соотношение оценок нужности знаний и оценок их наличия у молодых специалистов. Дефицит или избыток знаний и навыков рассмотрим в представлении о том, что если знания или навыки необходимы, то они должны быть усвоены хорошо, а если они всего лишь полезны, то ими можно владеть удовлетворительно. Для простоты изложения будем рассматривать наличие или недостаток знаний в контексте пары необходимо–хорошо: необходимые компетенции должны быть усвоены хорошо. Такое сравнение показывает: хорошо освоенные в вузе компетенции оказываются наиболее дефицитными: более всего не хватает молодым специалистам именно компетенций правоприменения и нормотворчества (табл. 2.7). Остальные же компетенции – общекультурные, правоохранные, экспертно-консультационные и организационно-управленческие, хотя и освоены слабее, но этого уровня выпускникам вузов в целом почти хватает.

Т а б л и ц а 2 . 7

Дефицит знаний и навыков молодых специалистов, %

Знания и навыки	Нужность		Оценки		Дефицит
	Необходимы	Полезны	Хорошо	Удовлетворит.	
Общекультурные компетенции	71	18	62	29	9
Правоприменительные компетенции	76	17	55	40	21
Правоохранительные компетенции	58	27	51	33	7
Экспертно-консультационные компетенции	40	41	30	47	10
Организационно-управленческие компетенции	36	52	31	49	5

Наиболее высок дефицит таких правоприменительных компетенций, как подготовка юридических документов и юридически правильная квалификация фактов и обстоятельств. Эти компетенции примерно половина экспертов оценивают на достаточно высоком уровне (хорошо), однако гораздо более значимая часть экспертов говорит о необходимости их наличия у молодых специалистов (табл. 2.8). Высок дефицит и такой общекультурной компетенции, как логически верное, аргументированное построение устной и письменной речи, хотя почти две трети молодых специалистов, по мнению их руководителей, владеют им хорошо. Высок дефицит саморазвития, повышения своей квалификации и мастерства, а также аналитического мышления. В целом можно отметить, что дефицит обозначенных компетенций обнаруживает нехватку знаний и навыков именно в области характеристик профессионального функционирования юриста.

Последний вывод находит свое подтверждение и в том, что довольно дефицитной является такая экспертно-консультационная компетенция, как квалифицированные юридические заключения и консультации (табл. 2.9). Следует отметить, что остальные экспертно-консультационные, организационно-управленческие и правоохранительные компетенции являются не очень дефицитными. И даже такая довольно высоко востребованная правоохранительная компетенция, как выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства является не очень дефицитной в силу того, что выпускники достаточно хорошо подготовлены в этом плане.

На достаточном, а подчас даже на избыточном уровне молодые специалисты владеют двумя общекультурными компетенциями: кооперация с коллегами, работа в коллективе и работа с компьютером, информационными технологиями.

Эти две компетенции являются высоко востребованными, и молодые люди хорошо владеют ими. Однако нелишне отметить, что работу с компьютером молодежь осваивает далеко за пределами вузовской программы и навыки общения они обретают за пределами аудиторий. Тем, что молодые люди хорошо и успешно владеют этими компетенциями, едва ли стоит гордиться вузам.

Т а б л и ц а 2 . 8

Дефицит общекультурных и правоприменительных компетенций молодых специалистов, %

Знания и навыки	Нужность		Оценки		Дефицит
	Необходимы	Полезны	Хорошо	Удовлетворит.	
Аналитическое мышление	85	11	64	32	21
Логически верное, аргументированное построение устной и письменной речи	87	8	63	33	24
Кооперация с коллегами, работа в коллективе	73	22	86	13	-13
Саморазвитие, повышение своей квалификации и мастерства	80	15	58	37	22
Работа с информацией	83	13	71	27	12
Работа с компьютером, информационными технологиями	77	16	81	18	-4
Профессиональное общение на иностранном языке	14	40	12	45	2
Квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов	81	14	54	41	27
Обеспечение соблюдения законодательства субъектами права	66	24	58	36	8
Принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом	74	19	59	36	15
Реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности	74	18	55	41	19
Юридически правильная квалификация фактов и обстоятельств	82	13	53	42	29
Подготовка юридических документов	82	12	51	43	31

Практически отсутствует дефицит такой компетенции, как профессиональное общение на иностранном языке. Однако связано это обстоятельство не столько с наличием хорошего владения иностранным языком, сколько с отсутствием запроса на знание иностранных языков в профессиональном общении.

Т а б л и ц а 2 . 9

Дефицит правоохранительных, экспертно-консультационных и организационно-управленческих компетенций
молодых специалистов, %

Знания и навыки	Нужность		Оценки		Дефицит
	Необходимы	Полезны	Хорошо	Удовлетворит.	
Выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства	64	22	63	25	1
Выявление и пресечение правонарушений	57	26	46	32	11
Предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению	57	27	43	36	14
Выявление и оценка коррупционного поведения, содействие его пресечению	51	31	48	33	3
Отражение результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации	62	30	54	39	8
Участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов	29	48	25	45	4
Квалифицированные юридические заключения и консультации	52	35	34	48	18
Принятие оптимальных управленческих решений	38	50	29	51	9
Анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности	33	53	32	47	1

Неудовлетворенность руководителей подготовкой молодых специалистов находит свое продолжение в оценках недостатков выпускников вузов. Наибольшую неудовлетворенность руководителей вызывают, во-первых, отсутствие необходимых практических навыков у молодых специалистов из-за недостатка практических занятий в вузе (табл. 2.10). Во-вторых, отмечается отсутствие навыков, знаний, умений в конкретном направлении работы (например, адвокатская, нотариальная деятельность). В-третьих, от 35 до 49% руководителей констатируют, что теоретическое обучение не соответствует практическим рабочим задачам. Руководители практически не имеют претензий к внешнему виду молодых специалистов, не обвиняют их в недисциплинированности и безответственности, говорят о том, что у молодых специалистов отсутствуют личностные и социально-психологические проблемы – не-

уверенность в себе, невнимательность, сложности коммуникациями с руководством, коллегами, клиентами.

Т а б л и ц а 2 . 1 0

Недостатки в трудовой деятельности молодых специалистов

Недостатки	Характерно	Нехарактерно	Затрудн. оценить	Нет ответа
Из-за недостатка практических занятий в вузе не отработаны необходимые практические навыки	49	38	11	1
Теоретическое обучение не соответствует практическим задачам, которые приходится решать на работе	35	51	12	3
Недостаточно общей теоретической подготовки	11	78	9	2
Отсутствие навыков, знаний, умений в конкретном направлении работы (например, адвокатская, нотариальная деятельность)	44	43	12	0
Неумение разрабатывать, оформлять документы	28	65	4	4
Слабое знание делопроизводства	29	60	9	2
Сложности в общении с клиентами	8	78	11	3
Сложности в общении с коллегами по работе	3	87	7	3
Сложности в общении с руководством	6	83	8	3
Неумение самостоятельно принимать решения	31	57	10	2
Неумение юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	21	68	10	2
Неумение эффективно планировать свою деятельность	29	61	9	2
Не хватает навыков владения компьютерными технологиями	10	84	4	2
Уровень профессионального образования работника недостаточен, есть потребность в его повышении, получении доп. образования	19	60	18	4
Неуверенность в себе	19	72	8	2
Недисциплинированность	4	86	9	2
Невнимательность	18	74	7	2
Безответственность	2	87	9	2
Нежелание следить за своим внешним видом	1	91	5	2

Эксперты чаще всего говорят о неготовности молодых специалистов к эффективному, а подчас и нормальному профессиональному функционированию. Но учитывая, что всегда существовал период, в течение которого молодой специалист обретает необходимые профессиональные и личностные качества, указанные недостатки не являются фатальными. Более того, эксперты в большинстве своем отмечают, что молодые специалисты комфортно себя чувствуют в коллективе, активно вливаются в него и демонстрируют возмож-

ности профессионального и карьерного роста (табл. 2.11). Молодые специалисты в подавляющем большинстве демонстрирует удовлетворенность своей работой, комфортно чувствуют себя в коллективе, хотя и нуждаются в повышении квалификации, дополнительном обучении для эффективного выполнения своих профессиональных обязанностей. На то они и молодые специалисты, что в течение первых трех лет будут добирать необходимые профессиональные свойства и качества.

Т а б л и ц а 2 . 1 1

Высказывания о процессе трудовой адаптации молодых специалистов

Тезисы	Со- глас- ны	Затруд. оценить	Не со- гласны	Нет ответа
Молодому специалисту приходится самостоятельно набираться опыта в работе, без помощи коллег	9	7	84	0
Молодому специалисту в коллективе легко и комфортно	82	12	6	0
Молодой специалист быстро влился в коллектив, наладил взаимоотношения с коллегами	93	6	1	0
Отношение к молодому специалисту в коллективе доброжелательное, коллеги всегда готовы помочь	97	1	1	0
Более опытные коллеги издеваются над молодым специалистом	0	1	98	0
Молодой специалист никак не может приспособиться к новому коллективу	3	3	94	0
Молодой специалист перспективен, способен продвигаться по карьерной лестнице	77	17	6	0
Молодой специалист демонстрирует удовлетворенность своей работой	69	25	6	0
Молодой специалист не задержится на своей нынешней работе	7	28	65	0
Молодой специалист нуждается в дополнительном обучении непосредственно по месту работы для эффективного выполнения своих профессиональных обязанностей	52	18	30	0
Внешний вид молодого специалиста соответствует принятому в организации дресс-коду	93	2	5	0

Лишь незначительная часть молодых специалистов испытывают дискомфорт, никак не могут приспособиться к новому коллективу и им приходится самостоятельно набираться опыта в работе, без помощи коллег. Лишь 6-7% молодых людей не имеют перспектив карьерного роста и скорее всего не задержатся на своей нынешней работе.

Оценки руководителей: гендерный аспект

Мужчины и женщины по-разному представлены в разных организациях и дают отличающиеся оценки по многим параметрам данного замера. Прежде всего, отметим, что и в составе экспертов, и в составе молодых специалистов мужчины и женщины представлены примерно на уровне поселенческой выборки, хотя среди молодых специалистов доля женщин несколько выше (рис. 3.1). Это обстоятельство в известной мере отражает тот факт, что и среди студентов доля женщин тоже несколько выше.



Рис. 3.1. Гендерный состав экспертов и молодых специалистов.



Рис. 3.2. Гендерный состав экспертов разных организаций, %.

Рассматривая разные организации в гендерном разрезе, можно отметить, что мы получили две женских организации по составу экспертов (суд, госуправление) и три мужских – полиция, прокуратура и адвокатура (рис. 3.2). Но следует отметить, что адвокатура слабо представлена в выборке и данная характеристика не совсем адекватна. Остальные организации в составе экспертов представлены примерно равными долями мужчин и женщин. Речь в данном случае не идет о том, что, например, в полиции служат одни мужчины, а в госуправлении работают только женщины. Но в числе экспер-

тов, то есть людей, которые занимают в организации как минимум среднюю, экспертную ступеньку служебного положения, в одном случае более массовыми и авторитетными являются мужчины, а в другом – женщины.

Гендерный состав молодых специалистов во многом воспроизводит модель гендерного состава экспертов: суд и госуправление остаются женскими, причем молодежный состав судебных органов становится еще более женским, а в госуправление приходит некоторое количество мужчин (рис. 3.3). В коммерческих организациях среди экспертов немного повышена доля мужчин, а среди молодых специалистов – женщин. Немного растет доля женщин и в полиции.

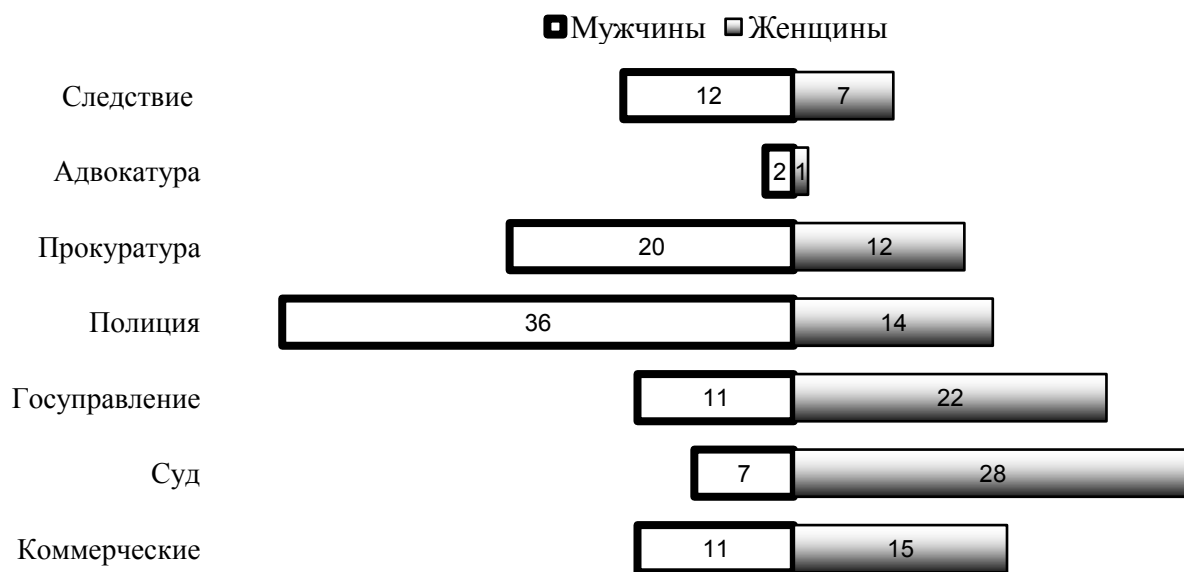


Рис. 3.3. Гендерный состав молодых специалистов разных организаций, %

Несомненный интерес представляет и то, что мужчины-эксперты оценивают практически одинаковое количество мужчин и женщин, а женщины-эксперты почти втрое чаще оценивают женщин, чем мужчин (рис. 3.4). Это может означать только то, что у женщин среди подчиненных больше женщин, а у мужчин – примерно одинаковое количество мужчин и женщин.

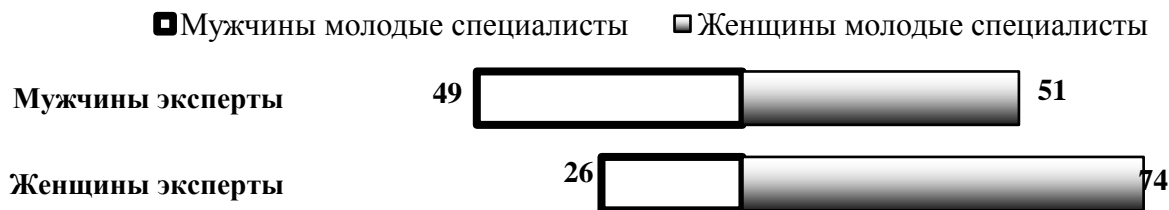


Рис. 3.4. Гендер в пересечениях: оценивающие и оцениваемые.

Можно добавить также, что молодых специалистов в возрасте до 22 лет под началом мужчин и женщин примерно одинаковое количество. У женщин-

экспертов несколько больше выпускников вузов, относящихся к двум возрастным группам – 23 года и 25-26 лет (рис. 3.5). Эти характеристики подчиненных могут быть связаны с возрастом самих экспертов, среди которых в возрастной группе от 25 до 32 лет больше женщин, в средней возрастной группе (36-38 лет) мужчин и женщин примерно одинаково, а в более зрелой группе (39-42 года) больше мужчин (рис. 3.6). Среди экспертов предпенсионного возраста (от 47 лет и более) мужчин также заметно больше. Это позволяет увидеть смену поколений: в юридическую сферу приходит все больше женщин, поэтому мужчины доминируют только в старших возрастах.

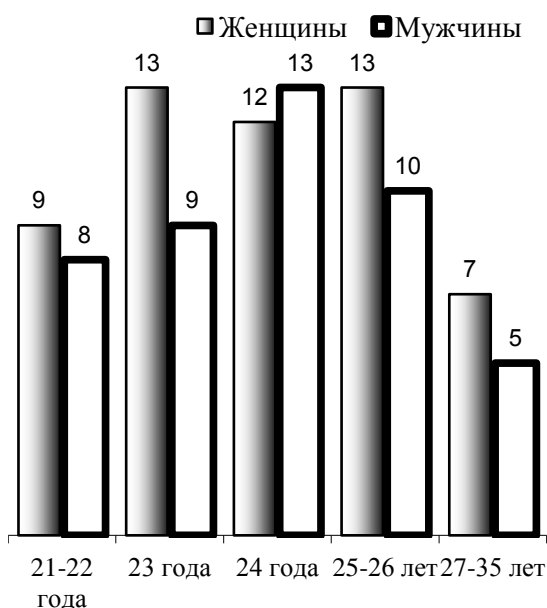


Рис. 3.5. Возраст молодых специалистов, оцениваемых экспертами-мужчинами и женщинами, %

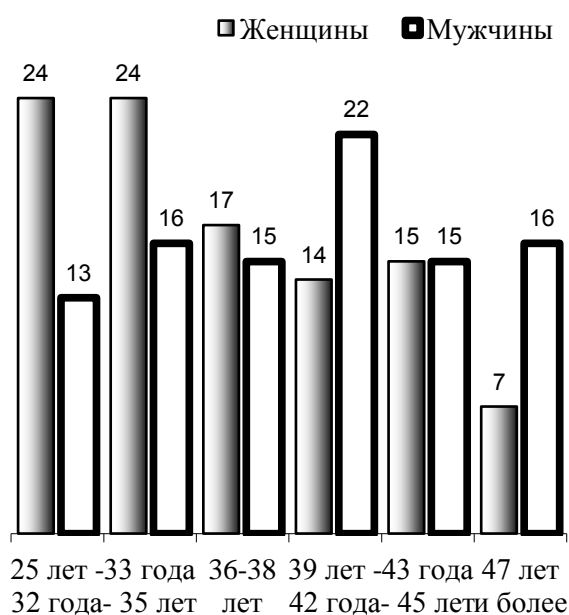
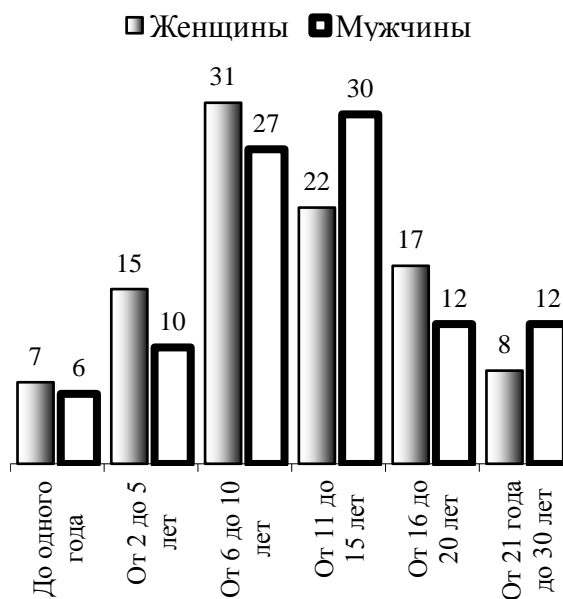


Рис. 3.6. Возраст экспертов мужчин и женщин, %

Сравнение стажа работы экспертов – мужчин и женщин – дополняет выявленную тенденцию увеличения притока женщин в юридическую сферу деятельности: женщин-экспертов со сравнительно небольшим стажем работы в организации больше, чем мужчин (рис. 3.7).

Рис. 3.7. Стаж работы экспертов в организации, %



При этом мужчин больше со стажем работы от 11 лет. Исключение составляет стаж 16-20 лет; в конце 1990-х гг. – начале нулевых женщины активно двинулись в юриспруденцию. Стаж работы в занимаемой должности имеет существенное отличие только в двух диапазонах: стаж в 4–5 лет значительно чаще (в 4 раза) имеют женщины, а стаж в 6-11 лет – мужчины (рис. 3.8).

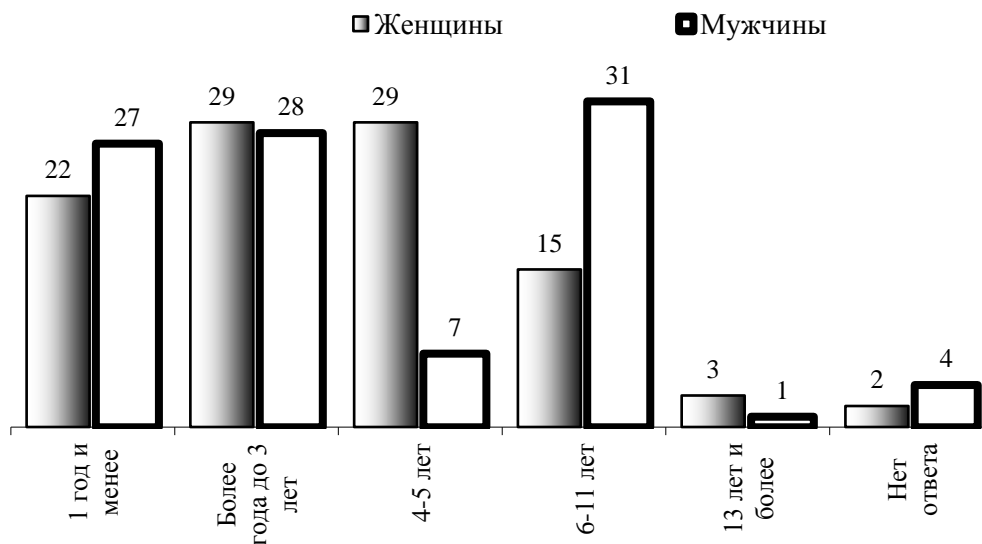


Рис. 3.8. Стаж работы экспертов в занимаемой должности, %.

Очевидно, что в 2005-2010 гг. относительно много мужчин получили новые должности, а в 2011-2012 гг. заметный карьерный рост произошел у женщин. Возможно это те самые женщины, которые пришли в сферу юриспруденции в конце 1990-х– начале 2000-х гг.

Женщины чаще работают в небольших отделах (до 9 человек), где сравнительно немного молодых специалистов, которые всегда на виду (табл. 3.9 и 3.10). Тем не менее, женщин также больше в отделах с большой численностью работников (17-22 человека). Число экспертов-мужчин больше в тех отделах, где работают 2 или более 11 молодых специалистов. В остальных случаях женщин-экспертов больше, чем экспертов-мужчин.

Все эти характеристики в той или иной мере влияют на оценки качества подготовки специалистов. И действительно, женщины дают заметно более высокие оценки знаний и навыков молодых специалистов, полученных ими в вузах (табл. 3.1). Не меняя иерархии оценок, они по всем характеристикам дают повышенные оценки и даже по организационно-управленческим компетенциям, по которым лишь 12% мужчин дали хорошие оценки.

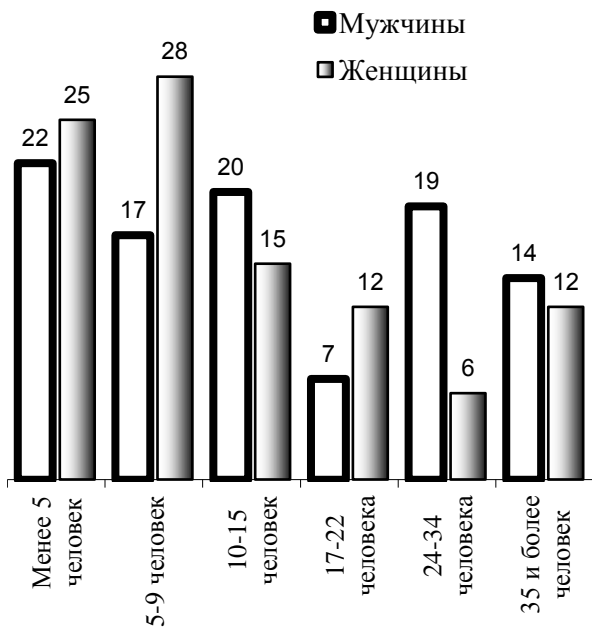


Рис. 3.9. Численность отдела, где работает эксперт

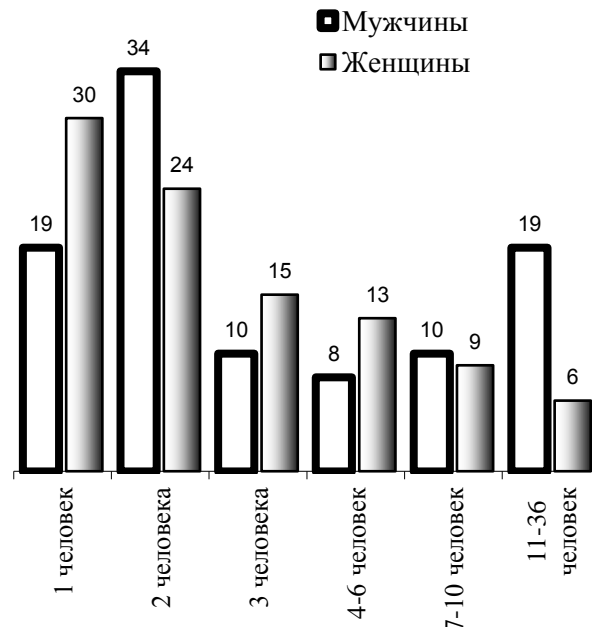


Рис. 3.10. Число молодых специалистов в отделе, где работает эксперт

Таблица 3.1

Высокие оценки групп компетенций молодых специалистов, %

Знания и навыки	Женщины	Мужчины
Общекультурные компетенции	34	28
Правоприменительные компетенции	32	24
Правоохранительные компетенции	28	22
Экспертно-консультационные компетенции	16	15
Организационно-управленческие компетенции	19	12

Единственная компетенция, которую женщины оценили низко, как и мужчины, это профессиональное общение на иностранном языке (табл. 3.2). Мало отличается от мужской женская оценка таких, как участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов и квалифицированные юридические заключения и консультации. Мало отличается и компетенция правоприменительной деятельности – юридически правильная квалификация фактов и обстоятельств. Незначительно выше мужчин женщины оценили умение работать с компьютером, информационными технологиями, а также предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению.

Таблица 3.2

Высокие оценки конкретных компетенций молодых специалистов, %

Знания и навыки	Женщины	Мужчины
Аналитическое мышление	35	29
Логически верное, аргументированное построение устной и письменной речи	36	28
Кооперация с коллегами, работа в коллективе	48	38
Саморазвитие, повышение своей квалификации и мастерства	34	24
Работа с информацией	41	30
Работа с компьютером, информационными технологиями	42	38
Профессиональное общение на иностранном языке	5	6
Квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов	30	24
Обеспечение соблюдения законодательства субъектами права	33	25
Принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом	34	24
Реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности	33	22
Юридически правильная квалификация фактов и обстоятельств	28	26
Подготовка юридических документов	31	20
Выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства	35	28
Выявление и пресечение правонарушений	24	22
Предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению	23	20
Выявление и оценка коррупционного поведения, содействие его пресечению	29	19
Отражение результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации	31	23
Участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов	14	12
Квалифицированные юридические заключения и консультации	18	17
Принятие оптимальных управленческих решений	17	11
Анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности	20	12

Остальные компетенции, которыми обладают молодые специалисты, женщины оценили выше мужчин. Заметно выше мужчин они оценили такие общекультурные компетенции, как умение работать с информацией, кооперация с коллегами, работа в коллективе, а также саморазвитие, повышение своей квалификации и мастерства. Выше оценивают они и логически верное, аргументированное построение устной и письменной речи.

Таблица 3.3

Мнение мужчин и женщин о необходимых компетенциях молодых специалистов, %

Знания и навыки	Женщины	Мужчины
Аналитическое мышление	44	41
Логически верное, аргументированное построение устной и письменной речи	46	41
Кооперация с коллегами, работа в коллективе	40	33
Саморазвитие, повышение своей квалификации и мастерства	42	38
Работа с информацией	46	37
Работа с компьютером, информационными технологиями	44	33
Профессиональное общение на иностранном языке	6	8
Квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов	43	38
Обеспечение соблюдения законодательства субъектами права	38	28
Принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом	40	34
Реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности	40	34
Юридически правильная квалификация фактов и обстоятельств	42	40
Подготовка юридических документов	45	39
Выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства	35	29
Выявление и пресечение правонарушений	31	26
Предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению	29	28
Выявление и оценка коррупционного поведения, содействие его пресечению	30	21
Отражение результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации	35	28
Участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов	14	14
Квалифицированные юридические заключения и консультации	25	26
Принятие оптимальных управленческих решений	19	19
Анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности	19	14

Заметно выше мужчин они оценивают компетенции правоприменительной деятельности – реализацию норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности, умение подготавливать юридические документы и принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом. Выше оценивают они и такую компетенцию

правоохранительной деятельности, как выявление и оценка коррупционного поведения, содействие его пресечению.

При оценке компетенций, которые необходимы молодым специалистам в рамках их вузовской подготовки, мнения мужчин и женщин начинают сближаться, хотя и здесь женщины чаще мужчин склонны считать те или иные компетенции не только нужными, но и необходимыми. Так, значительно чаще мужчин женщины считают необходимыми разнообразные компетенции – кооперация с коллегами, работа в коллективе, выявление и пресечение правонарушений (табл. 3.3). Для женщин важнее, чем для мужчин, умение молодых специалистов работать с компьютером, владеть информационными технологиями, обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права. Мужчины заметно пассивнее оценивают необходимость этих компетенций для успешной работы молодых специалистов. Зато мужчины чуть чаще женщин считают необходимыми одну экспертно-консультационную компетенцию (квалифицированные юридические заключения и консультации) и одну общекультурную (профессиональное общение на иностранном языке).

Профессиональные установки мужчин и женщин при оценке вузов, выпускающих молодых специалистов, имеют некоторые характерные особенности (табл. 3.4). На эту тему в анкете было задано два открытых вопроса: 1. «Какие вузы, по Вашему мнению, наиболее качественно осуществляют подготовку специалистов юридического профиля?» и 2. «Выпускнику какого вуза Вы отдали бы предпочтение при приеме на работу?» Активность ответов на вопросы достаточно высока, на них откликнулось более половины респондентов и многие из них назвали по 2-3 вуза. В качестве предпочтительного вуза и в числе наилучших выпускников женщины, прежде всего, называли ННГУ, а мужчины – НА МВД РФ.

Существуют и другие достаточно выразительные отличия. Прежде всего, бросается в глаза предпочтение женщинами Нижегородской правовой академии (НПА), которую и в качестве вуза, осуществляющего лучшее качество подготовки, и в качестве вуза, выпускников которого хотели бы видеть в качестве свои сотрудников, женщины называли значительно чаще мужчин. Схожую ситуацию можно наблюдать и с Российской академией правосудия (РАП).

Т а б л и ц а 3 . 4

Высокие оценки вузов, выпускающих молодых специалистов, %

	Вузы	Женщины	Мужчины
Вузы наилучшей подготовки	ННГУ им. Н.И. Лобачевского	29	22
	Нижегородская академия МВД РФ	20	23

	Нижегородская правовая академия (НПА)	12	3
	РАП (РГУП ПФ)	12	10
	РАНХ и ГС	1	3
	Саратовская государственная академия права	2	0
	ВГУВТ	2	4
	НИУ ВШЭ	7	7
	ННГАСУ	1	1
	Другие вузы	2	0
Вузы предпочтительного выпускника для работы	ННГУ им.Н.И.Лобачевского	28	16
	Нижегородская академия МВД РФ	19	19
	Нижегородская правовая академия (НПА)	11	3
	РАП (РГУП ПФ)	9	5
	РАНХ и ГС	0	3
	Саратовская государственная академия права	2	1
	ВГУВТ	2	2
	НИУ ВШЭ	4	3
	ННГАСУ	1	0
	Другие вузы	2	1

Представители разных ведомств: разнообразие оценок

Результаты исследования показывают, что представители организаций разного юридического профиля дают разные оценки квалификации и уровня подготовки молодых специалистов, предъявляют отличающиеся претензии к их личностным и деловым качествам. Специфика оценок во многом связана и со спецификой работы этих организаций.

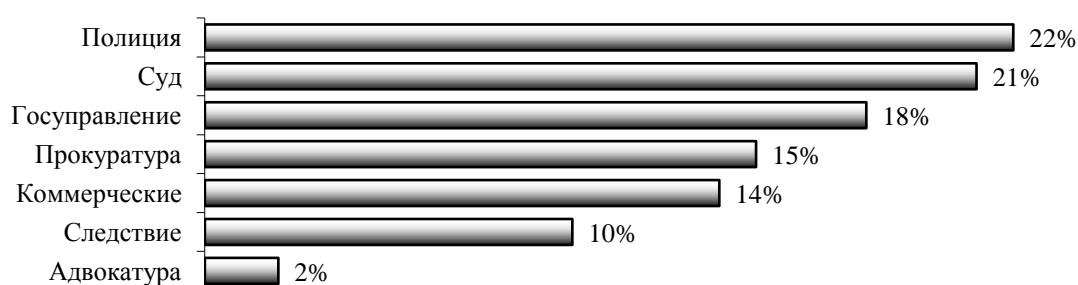


Рис. 3.12. Доля молодых специалистов, оцененных экспертами, из разных организаций.

Наиболее активно в исследовании приняли участие работники полиции, судов, и органов государственного управления, поэтому здесь соответственно больше оценок качества подготовки молодых специалистов работников именно этих сфер деятельности. Хорошо представлена также прокуратура и

коммерческие организации. Слабо представлена в выборке адвокатура и совсем не представлен нотариат (Рис. 3.12).

Важным моментом является существенное отличие оценок своих молодых подчиненных представителями разных отраслей юридической деятельности, причем это разнообразие просматривается во всех оценках. Прежде всего, рассмотрим, какие компетенции различные эксперты считают важными, полезными или ненужными. Напомним, что необходимые компетенции оцениваются в 3 балла, полезные – в 2, а ненужные – в 1 балл.

В связи с тем, что в выборке адвокатура представлена минимальным количеством респондентов (2%), в последующих таблицах мы исключили адвокатуру из представленных расчетов.

Чаще всех не считают необходимыми многие компетенции сотрудники прокуратуры (табл. 3.5). В частности, среди всех остальных экспертов наименьший балл у сотрудников прокуратуры получила такая компетенция, как, например, кооперация с коллегами, работа в коллективе. В среднем, она относится к полезным, но отнюдь не к необходимым. Заметно реже других экспертов они говорят о необходимости целого ряда иных компетенций (прежде всего, в экспертно-консультационной и организационно-управленческой деятельности), в том числе:

- профессиональное общение на иностранном языке;
- обеспечение соблюдения законодательства субъектами права;
- выявление и оценка коррупционного поведения, содействие его пресечению;
- отражение результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации;
- квалифицированные юридические заключения и консультации;
- принятие оптимальных управленческих решений;
- анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности.

Работники сферы государственного управления также склонны относить некоторые компетенции к полезным или ненужным, в частности, в правоприменительной деятельности:

- принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом;
- реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности.

Таблица 3.5

Мнение представителей разных сфер деятельности о важных, полезных и ненужных компетенциях молодых специалистов (баллы)

Компетенции	Суд	Полиция	Прокуратура	Следствие	Госуправление	Коммерческие
Аналитическое мышление	2,9	2,9	2,9	2,8	2,8	3,0
Логически верное, аргументированное построение устной и письменной речи	2,9	2,8	3,0	2,8	2,8	2,8
Кооперация с коллегами, работа в коллективе	2,8	2,8	2,5	2,6	2,7	2,6
Саморазвитие, повышение квалификации и мастерства	2,9	2,7	2,9	2,9	2,6	2,7
Работа с информацией	2,9	2,8	2,8	2,9	2,6	2,9
Работа с компьютером, ИТ	2,9	2,7	2,6	2,7	2,7	2,5
Профессиональное общение на иностранном языке	1,5	2,1	1,1	2,3	1,6	1,6
Квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов	2,8	2,8	2,9	2,8	2,6	3,0
Обеспечение соблюдения законодательства субъектами права	2,7	2,6	2,5	2,6	2,6	2,7
Принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом	2,9	2,8	2,7	2,7	2,5	2,6
Реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности	2,9	2,6	2,7	2,8	2,5	2,8
Юридически правильная квалификация фактов	2,9	2,8	2,9	2,8	2,6	2,9
Подготовка юридических документов	2,9	2,8	2,8	2,9	2,7	2,8
Выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства	2,8	2,8	2,4	2,5	2,4	2,5
Выявление и пресечение правонарушений	2,3	2,7	2,6	2,9	2,3	2,3
Предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению	2,4	2,7	2,5	2,7	2,4	2,1
Выявление и пресечение коррупционного поведения	2,7	2,5	2,0	2,6	2,5	1,8
Отражение результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации	2,5	2,7	2,4	2,6	2,7	2,5
Участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов	2,0	2,3	1,7	1,7	2,3	2,0
Квалифицированные юридические консультации	2,4	2,4	2,2	2,4	2,6	2,8
Принятие оптимальных управленческих решений	2,2	2,5	1,9	2,3	2,5	2,4
Анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности	2,2	2,5	1,8	2,2	2,4	2,1

Работники прокуратуры, следственных органов и сферы госуправления в качестве только полезной компетенции выделяют выполнение должностных

обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства.

Т а б л и ц а 3 . 6

Положительные оценки компетенций молодых специалистов представителями разных сфер деятельности, %

Компетенции	Суд	Полиция	Прокуратура	Следствие	правле- тельство	мерче- вые
Аналитическое мышление	78	63	42	50	63	83
Логически верное, аргументированное построение устной и письменной речи	73	59	52	45	65	73
Кооперация с коллегами, работа в коллективе	98	86	82	75	83	83
Саморазвитие, повышение квалификации и мастерства	71	67	33	50	58	50
Работа с информацией	73	82	48	45	80	77
Работа с компьютером, информационными технологиями	76	90	67	90	80	80
Профессиональное общение на иностранном языке	9	22	3	0	13	17
Квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов	51	65	27	55	63	57
Обеспечение соблюдения законодательства субъектами права	67	71	27	55	63	60
Принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом	64	69	36	70	65	50
Реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности	64	49	36	60	60	60
Юридически правильная квалификация фактов	58	65	30	60	50	47
Подготовка юридических документов	73	49	30	35	55	43
Выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства	64	73	48	70	63	60
Выявление и пресечение правонарушений	38	59	42	65	43	37
Предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению	31	67	33	50	45	30
Выявление и оценка коррупционного поведения, содействие его пресечению	51	67	21	70	58	20
Отражение результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации	73	67	9	40	65	47
Участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов	27	39	6	5	30	30
Квалифицированные юридические консультации	36	39	15	20	38	43
Принятие оптимальных управленческих решений	38	35	6	30	35	20
Анализ и реализация управленческих инноваций	38	49	6	20	48	17

Наибольшее число высоких оценок молодых специалистов дали работники полиции и судебных органов. Пониженную долю положительных оценок дали работники прокуратуры и следствия (табл. 3.6). Представители ком-

мерческих организаций и сферы государственного управления дали оценки ближе всего к среднестатистическим.

В числе общекультурных эксперты подчеркивают свое удовлетворение следующими знаниями и навыками:

- кооперация с коллегами, работа в коллективе;
- работа с компьютером, информационными технологиями;
- аналитическое мышление;
- работа с информацией.

В числе правоприменительных они удовлетворены целым рядом компетенций и прежде всего:

- подготовка юридических документов;
- обеспечение соблюдения законодательства субъектами права;
- юридически правильная квалификация фактов и обстоятельств;
- квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов.

В числе правоохранительных эксперты особо удовлетворены следующими компетенциями:

- выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства;
- отражение результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации.

Работники прокуратуры дают пониженный уровень оценок по многим компетенциям, не демонстрируя при этом высокую удовлетворенность хотя бы несколькими знаниями и навыками молодых специалистов. В первую очередь, работники прокуратуры недовольны такими компетенциями молодых специалистов, как:

- работа с компьютером, информационными технологиями;
- выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства;
- аналитическое мышление.

Определенный интерес представляет сравнение важности совокупности компетенций с признанием их наличия у молодых специалистов. В этой связи необходимо отметить, что наиболее активно подчеркивали важность компетенций и, одновременно, их наличие у молодых специалистов сотрудники полиции и судебных органов (табл. 3.7). Работники структур государственного управления, отмечая высокий уровень своей удовлетворенности наличием различных компетенций у молодых специалистов, реже других говорили об их важности для выполнения выпускниками вузов своих служебных обязанностей.

Т а б л и ц а 3 . 7

Характеристики корреляции важности компетенций и их наличия у молодых специалистов

Важность компетенций	Наличие компетенций		
	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Высокая	Полиция Суд		
Средняя		Следственные органы Коммерческие предприятия	
Низкая	Государственное управление		Прокуратура

Средний уровень подготовки молодых специалистов отмечают сотрудники следственных органов и коммерческих предприятий, но они же говорят и о среднем уровне важности этих компетенций. Самый низкий уровень подготовки выпускников вузов отмечают работники прокуратуры, но они отмечают также и низкий уровень важности этих компетенций. Таким образом, их требования к уровню подготовки можно считать пониженными, но качество подготовки молодых специалистов соответствует этим невысоким требованиям. Итак, в целом все эксперты отмечают свою удовлетворенность уровнем подготовки молодых специалистов, соответствие их компетентности уровню требований к ней. Структура этого соответствия в целом сохранилась со времени замера, осуществленного в 2014 г.

Ситуацию на юридическом рынке труда можно уточнить, рассмотрев содержание претензий работодателей к характеристикам трудовой деятельности молодых специалистов. Прежде всего, следует отметить, что наибольшее число претензий к своим работникам предъявляют представители органов государственного управления и коммерческих предприятий, которые дают повышенный уровень претензий по большинству пунктов списка недостатков (табл. 3.8). Особенно высокие претензии они предъявляют к недостатку практических навыков и некоторому несоответствию теоретической подготовки тем задачам, которые приходится решать в процессе практической деятельности. Работники госуправления особенно недовольны отсутствием навыков, знаний, умений в конкретном направлении работы и неумением юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства. Работники коммерческих предприятий также выделяют недостаточность уровня полученного профессионального образования работника и сложности, возникающие у молодых специалистов при общении с клиентами. Пониженный уровень претен-

зий работники коммерческих предприятий демонстрируют по поводу неумения эффективно планировать свою деятельность и неуверенности в себе.

Т а б л и ц а 3 . 8

Характерные недостатки трудовой деятельности молодых специалистов, %

Компетенции	Суд	Полиция	Прокуратура	Следствие	Госуправление	Коммерческие
Из-за недостатка практических занятий в вузе не отработаны необходимые практические навыки	49	33	52	45	60	57
Теоретическое обучение не соответствует практическим задачам, которые приходится решать на работе	33	16	52	15	40	47
Недостаточно общей теоретической подготовки	11	6	9	10	18	17
Отсутствие навыков, знаний, умений в конкретном направлении работы (например, адвокатская, нотариальная деятельность)	47	24	61	10	63	53
Неумение разрабатывать, оформлять документы	18	22	55	0	33	30
Слабое знание делопроизводства	24	20	58	0	35	23
Сложности в общении с клиентами	9	14	0	0	5	17
Сложности в общении с коллегами по работе	0	4	0	0	8	7
Сложности в общении с руководством	2	8	0	0	13	13
Неумение самостоятельно принимать решения	22	24	58	25	28	37
Неумение юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	20	14	12	20	38	23
Неумение эффективно планировать свою деятельность	20	22	45	60	28	17
Не хватает навыков владения компьютерными технологиями	7	6	15	0	10	20
Уровень полученного профессионального образования работника недостаточен, есть потребность в его повышении, получении дополнительного профессионального образования	16	14	21	20	15	33
Неуверенность в себе	22	27	21	0	25	3
Недисциплинированность	4	0	9	0	5	3
Невнимательность	20	12	42	5	8	20
Безответственность	0	4	0	0	3	3
Нежелание следить за своим внешним видом	0	2	3	0	0	3

Высок уровень претензий к молодым специалистам и у работников прокуратуры, которые чаще всех жалуются на неумение разрабатывать, оформлять документы, слабое знание делопроизводства, неумение самостоятельно принимать решения, невнимательность. Их претензии в наибольшей степени связаны с недостатками профессиональной культуры молодых специалистов.

Пониженный уровень претензий фиксируют работники полиции и следственных органов. Работники следственных органов чаще других отмечают только неумение эффективно планировать свою деятельность, а сотрудники полиции – неуверенность в себе. Говорят они также о сложностях в общении с клиентами. Менее всех их беспокоит отсутствие навыков, знаний, умений в конкретном направлении работы, неумение разрабатывать, оформлять документы и слабое знание делопроизводства. Сотрудники полиции реже всех отмечают недостаточность необходимых практических навыков, несоответствие теоретического обучения практическим задачам, которые приходится решать на работе, недостаточность общей теоретической подготовки и отсутствие навыков, знаний, умений в конкретном направлении работы. Кроме того они редко, но, тем не менее, отмечают наличие безответственности у своих молодых сотрудников.

Работники суда дают оценки недостатков ближе всего к среднестатистическому уровню претензий, реже всех отмечая неумение самостоятельно принимать решения, неумение разрабатывать, оформлять документы, а также неумение эффективно планировать свою деятельность.

Рассмотрим места работы, которые получают выпускники различных вузов. Выпускники Нижегородского университета находят рабочие места в разных сферах деятельности и чаще всего – в прокуратуре, коммерческих предприятиях, суде, адвокатуре и в сфере государственного управления (табл. 3.9). Понятно, что в органах МВД и в органах следствия чаще всего служат выпускники Нижегородской академии МВД, которая поставляет кадры главным образом именно в полицию и в следственные органы. Выпускники ННГУ более всего нуждаются в широкой универсальной подготовке, ибо они работают в самых разнообразных местах, исключая только полицию и органы следствия. Это обстоятельство еще раз подтверждает, что университет и Академия МВД имеют собственные непересекающиеся ниши на рынке труда.

Выпускники Нижегородской правовой академии чаще всего работают в государственных органах, суде и в коммерческих предприятиях. Академия правосудия поставляет кадры для судов, прокуратуры, государственных органов и коммерческих предприятий. В государственных органах часто оказываются также выпускники ВГАВТ, которые еще работают в судах и коммерческих предприятиях.

Таблица 3.9

Сфера деятельности выпускников различных вузов, %

Сфера деятельности	ННГУ	НА МВД	НПА	РАП	ВГАВ Т	НН ГАСУ	НИУ ВШЭ	РАНХ и ГС	Другие вузы
Адвокатура	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Суд	4	0	3	7	2	0	0	1	2
Полиция	0	22	0	0	0	0	0	0	0
Прокуратура	7	0	0	5	0	0	0	0	2
Следствие	0	9	0	0	0	0	0	0	0
Госуправление	2	0	10	1	2	1	0	1	1
Коммерческие	5	0	1	1	1	1	2	0	1
Выборка	20	32	13	14	5	4	3	2	6

ННГАСУ поставляет кадры для сферы государственного и муниципального управления и коммерческих предприятий. Высшая школа экономики – для коммерческой сферы. Выпускники РАНХиГС работают в судебных органах и в сфере государственного управления.

Динамика оценок

Как отмечалось выше, в данном исследовании произошло заметное изменение выборки по сравнению с замером 2014 г. – как по ее размеру, так и по профилю работы экспертов и по их социально-демографическому составу. Однако сравнительный анализ данных показывает отсутствие заметных отличий в результатах этих двух замеров, что указывает на достоверность полученных данных. Но некоторые отличия все же есть, и очевидно, что они носят содержательный характер, поэтому их необходимо рассмотреть подробнее.

Изменение требований к профессиональному профилю молодых специалистов

Изменение оценок требований к профессиональному профилю молодых специалистов заключается в изменении требований к основным характеристикам подготовки специалистов в вузе. Говоря о необходимых профессиональных навыках молодых специалистов, эксперты, как и два года назад, прежде всего обращают внимание на необходимость наличия у молодых специалистов общекультурных и правоприменительных компетенций. В числе общекультурных компетенций лидерство продолжает удерживать умение логически верно, аргументированно строить свою устную и письменную речь (табл. 4.1). Выросло, по сравнению с 2014 г., значение, которое эксперты придают аналитическому мышлению молодых специалистов (с 2,83 до 2,89 баллов), их саморазвитию, повышению квалификации и мастерства (2,76 до 2,82 баллов). То есть, речь идет о необходимости общекультурной подготовки профессионала с высшим образованием и росте требований к этому аспекту подготовки.

Таблица 4.1

Динамика оценок необходимости общекультурных и правоприменительных компетенций молодых специалистов², %

Знания и навыки	2014 г.				2016 г.			
	1*	2	3	Баллы	1*	2	3	Баллы
Аналитическое мышление	83	15	1	2,83	85	11	0	2,89
Логически верное, аргументированное построение устной и письменной речи	91	8	1	2,90	87	8	1	2,90
Кооперация с коллегами, работа в коллективе	78	15	6	2,73	73	22	2	2,73
Саморазвитие, повышение своей квалификации и мастерства	79	16	4	2,76	80	15	1	2,82
Работа с информацией	87	10	2	2,86	83	13	1	2,85
Работа с компьютером, информационными технологиями	80	17	3	2,77	77	16	3	2,77
Профессиональное общение на иностранном языке	9	54	34	1,74	14	40	39	1,73
Квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов	79	17	3	2,77	81	14	1	2,83
Обеспечение соблюдения законодательства субъектами права	76	15	8	2,69	66	24	5	2,64
Принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом	86	9	4	2,83	74	19	4	2,72
Реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности	83	10	6	2,78	74	18	4	2,73
Юридически правильная квалификация фактов и обстоятельств	86	9	4	2,83	82	13	1	2,84
Подготовка юридических документов	85	8	6	2,80	84	12	1	2,86

* 1 – Необходимы

2 – Полезны

3 – Не нужны

Произошли некоторые изменения и в требованиях к профессиональному облику молодого специалиста с высшим образованием. Так, некоторые изменения претерпела по сравнению с 2014 г. иерархия правоприменительных компетенций. На первом месте по своей важности сегодня – подготовка юридических документов (2,86), на втором – юридически правильная квалификация фактов и обстоятельств (2,84) и на третьем – квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов (2,83). Прежний лидер – принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом – в оценках экспертов немного потерял свое значение (с

² Прим.: Здесь и далее из таблиц убран вариант «Нет ответа». Баллы рассчитаны как среднее арифметическое оценок по шкале, где 1 балл – ненужные компетенции, 2 – полезные, 3 – необходимые.

2,83 до 2,72). Также немного снизилось и значение обеспечения соблюдения законодательства субъектами права (с 2,69 до 2,64). Таким образом, несколько вырос уровень требований к репродуктивным характеристикам деятельности молодого специалиста и понизился по отношению к продуктивным.

Несколько изменился характер требований к содержанию правоохранительных, экспертно-консультационных и организационно-управленческих качеств выпускника вуза. В 2014 г. среди наиболее важных правоохранительных компетенций лидерство однозначно принадлежало такой компетенции, как выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства (табл. 4.2). Однако именно эта компетенция за прошедшие два года потеряла в оценках экспертов наибольшее число голосов и снизилась с 2,75 до 2,60. Если ранее о необходимости этой компетенции говорили 77% экспертов, то сегодня их число снизилось до 64%. Среди правоохранительных компетенций она опустилась на второе место, уступив первенство отражению результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации (2,62). И здесь мы видим рост требований к репродуктивным качествам специалиста.

Значение таких правоохранительных компетенций, как выявление и пресечение правонарушений, а также предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению, напротив, в оценках экспертов выросло. В первом случае с 2,38 до 2,51 баллов, во втором – с 2,47 до 2,52 баллов. Этот рост очевидно связан с выросшей долей в числе экспертов во втором замере специалистов правоохранительных органов, в первую очередь – полиции. В целом блок правоохранительных компетенций за два года претерпел наибольшее число изменений.

Немного снизилось в оценках экспертов значение экспертно-консультационных и организационно-управленческих компетенций молодых специалистов. Особенно это затронуло квалифицированные юридические заключения и консультации. Позиции этой компетенции понизились с 2,59 до 2,48 баллов, если ранее о её необходимости говорили 69% экспертов, то теперь – только 52%. Дополнительной причиной этого изменения, очевидно, является значительное уменьшение в экспертной группе доли адвокатов и отсутствие специалистов нотариата.

Т а б л и ц а 4 . 2

**Динамика оценок необходимости правоохранительных,
экспертно-консультационных и организационно-управленческих
компетенций молодых специалистов, %**

Знания и навыки	2014 г.				2016 г.			
	1*	2	3	Баллы	1*	2	3	Баллы
Выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства	77	14	5	2,75	64	22	8	2,60
Выявление и пресечение правонарушений	51	28	15	2,38	57	26	10	2,51
Предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению	53	35	8	2,47	57	27	9	2,52
Выявление и оценка коррупционного поведения, содействие его пресечению	52	32	11	2,43	51	31	12	2,41
Отражение результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации	67	23	7	2,62	62	30	3	2,62
Участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов	36	38	22	2,15	29	48	17	2,13
Квалифицированные юридические заключения и консультации	69	15	12	2,59	52	35	7	2,48
Принятие оптимальных управленческих решений	51	24	17	2,37	38	50	5	2,35
Анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности	43	34	17	2,28	33	53	8	2,27

* 1 – *Необходимы*2 – *Полезны*3 – *Не нужны*

Ситуация с организационно-управленческими компетенциями менее однозначна. С одной стороны, эксперты стали реже относить такие компетенции к необходимым, а чаще – к полезным. При этом, с другой стороны, гораздо меньше экспертов теперь рассматривают эти компетенции как ненужные.

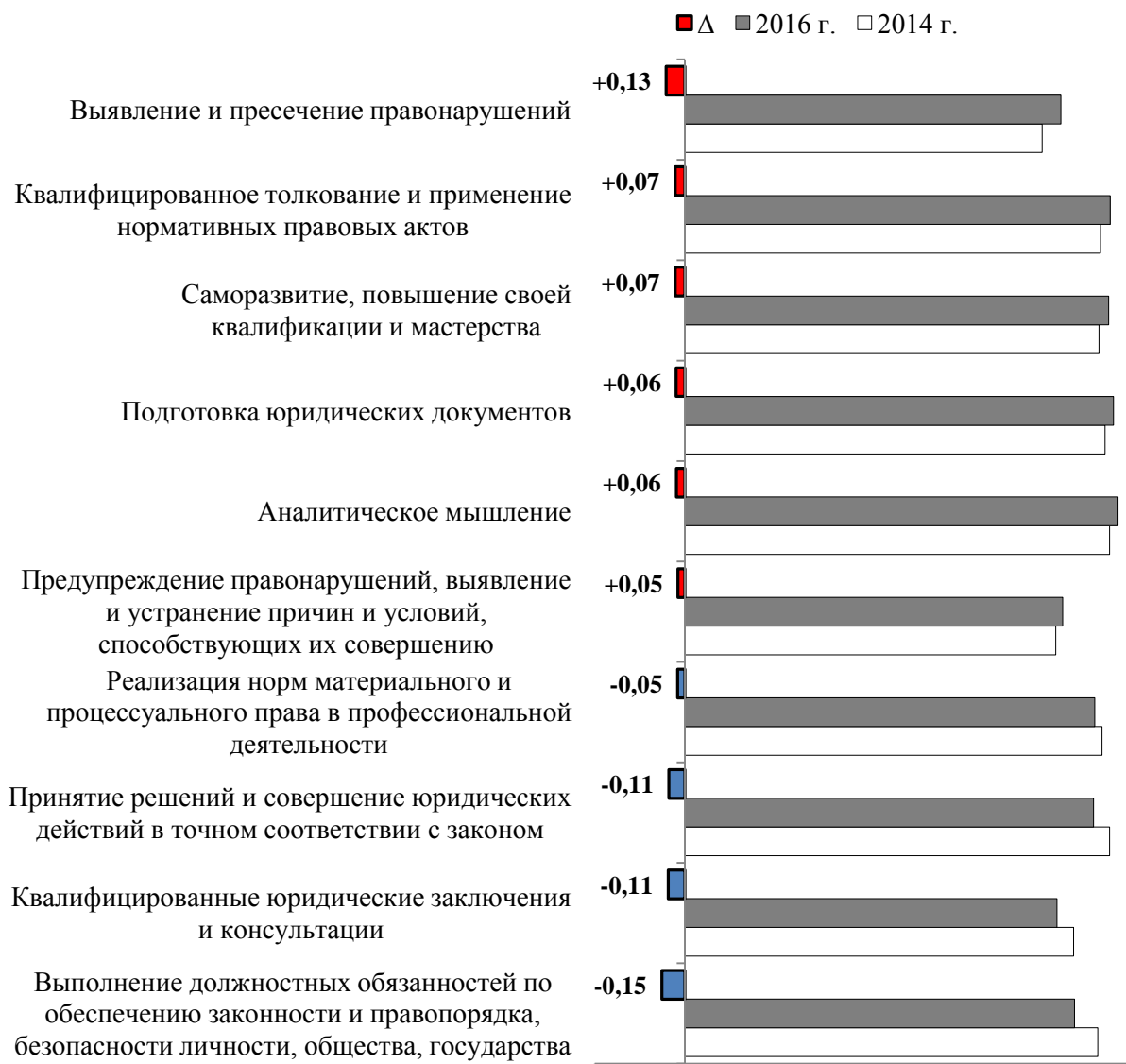


Рис. 4.1. Основные изменения в оценках необходимости компетенций молодых специалистов.

Таким образом, основные изменения в оценках экспертов коснулись блока правоохранительных компетенций (рис. 4.1). С одной стороны, снизилось значение выполнения должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства, но, с другой стороны, ощутимо возросло значение выявления и пресечения преступлений. Важность общекультурных компетенций повысилась, особенно способность к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства, а также аналитического мышления. Среди правоприменительных компетенций выросла важность квалифицированного толкования и применения нормативных правовых актов, а также подготовки юридических документов. С другой стороны, эксперты стали реже говорить о важности умения принимать

решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом. Очевидно, эксперты склонны относить эти функции к прерогативе более опытных специалистов, во всяком случае не начинающих работников юридической сферы. Эту гипотезу подтверждает и то обстоятельство, что в оценках экспертов немного снизилось также значение важности экспертно-консультационных и организационно-управленческих компетенций. Таким образом, в оценках экспертов растет важность репродуктивных, преимущественно исполнительских качеств молодежи, приходящей в юридическую сферу, и понижается продуктивная, высокопрофессиональная составляющая. Такие изменения собственно и предусматриваются с введением бакалавриата.

Изменение профессионального профиля молодых специалистов

Изменение профессионального профиля молодых специалистов за прошедшие два года рассматривается в плоскости изменения оценок подготовленности молодых специалистов по основным компетенциям. Следует отметить, что оценки уровня владения компетенциями, которые эксперты дают молодым специалистам, преимущественно выросли, однако это касается не всех компетенций. Так, среди общекультурных компетенций молодых специалистов в 2014 г. эксперты выделяли способность молодых людей работать с компьютером, информационными технологиями (2,90 балла). Сегодня число положительных оценок этих навыков стало немного меньше – 2,82. Лидирующее положение заняла способность молодежи к межличностной коммуникации – кооперация с коллегами, работа в коллективе, баллы оценок этих качеств выросли с 2,73 до 2,87. Умение работать с компьютером оказывается на втором месте и по сравнению с 2014 г. эти компетенции поменялись местами.

Из других значимых изменений можно отметить, что эксперты стали выше оценивать уровень владения молодыми специалистами профессиональным общением на иностранном языке (с 1,60 до 1,83). Однако здесь речь идет об увеличении числа удовлетворительных, а не хороших оценок. Но важно вспомнить и то, что нужность этой компетенции в оценках экспертов не выросла и в большей мере рассматривается как полезное, но отнюдь не необходимое качество.

Иерархия уровня владения правоприменительными компетенциями претерпела ещё большие изменения. В 2014 г. лидерство по числу положительных оценок удерживала такая компетенция, как реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности (2,61). Сегодня эта компетенция потеряла часть положительных оценок (2,53) и спустилась в иерархии на третье место. На первом месте сегодня – обеспечение

соблюдения законодательства субъектами права (2,60), на втором – принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом (2,59). Также выросло число положительных оценок уровня владения молодыми специалистами навыками юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства (с 2,49 до 2,53), квалифицированно толковать и применять нормативные правовые акты (с 2,35 до 2,51), а также навыки подготовки юридических документов (с 2,43 до 2,48).

Т а б л и ц а 4 . 3

Динамика оценок общекультурных и правоприменительных компетенций молодых специалистов, полученных ими в вузе³, %

Знания и навыки	2014 г.				2016 г.			
	1*	2	3	Баллы	1*	2	3	Баллы
Аналитическое мышление	5	34	61	2,56	2	32	64	2,63
Логически верное, аргументированное построение устной и письменной речи	3	38	59	2,56	3	33	63	2,61
Кооперация с коллегами, работа в коллективе	2	23	75	2,73	0	13	86	2,87
Саморазвитие, повышение своей квалификации и мастерства	8	39	54	2,46	4	37	58	2,55
Работа с информацией	2	29	70	2,67	1	27	71	2,71
Работа с компьютером, информационными технологиями	0	10	90	2,90	0	18	81	2,82
Профессиональное общение на иностранном языке	44	31	10	1,60	26	45	12	1,83
Квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов	8	48	43	2,35	4	41	54	2,51
Обеспечение соблюдения законодательства субъектами права	7	41	49	2,43	1	36	58	2,60
Принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом	2	39	55	2,55	2	36	59	2,59
Реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности	1	35	58	2,61	3	41	55	2,53
Юридически правильная квалификация фактов и обстоятельств	5	39	52	2,49	2	42	53	2,53
Подготовка юридических документов	10	36	52	2,43	4	43	51	2,48

* 1 – Плохо

2 – Удовлетворительно

3 – Хорошо

³ Прим.: Здесь и далее из таблиц убран вариант «нет ответа». Баллы рассчитаны как среднее арифметическое оценок по шкале, где 1 балл – плохо, 2 – удовлетворительно, 3 – хорошо.

Среди оценок уровня владения правоохрнительными компетенциями: на первом месте – навык выполнения должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства (табл. 4.4). Однако по сравнению с остальными компетенциями этого блока, по отношению к навыку выполнения должностных обязанностей у экспертов стало немного меньше положительных оценок (с 2,71 до 2,68). Второе место – у навыка отражать результаты профессиональной деятельности в юридической и иной документации; здесь число положительных оценок стало даже немного больше (с 2,46 до 2,50). Наибольший прирост числа положительных оценок наблюдается у таких навыков молодых специалистов, как выявление и пресечение правонарушений (с 2,19 до 2,48) и предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению (с 2,24 до 2,42).

Т а б л и ц а 4 . 4

Динамика оценок правоохрнительных, экспертно-консультационных и организационно-управленческих компетенций молодых специалистов, полученных ими в вузе, %

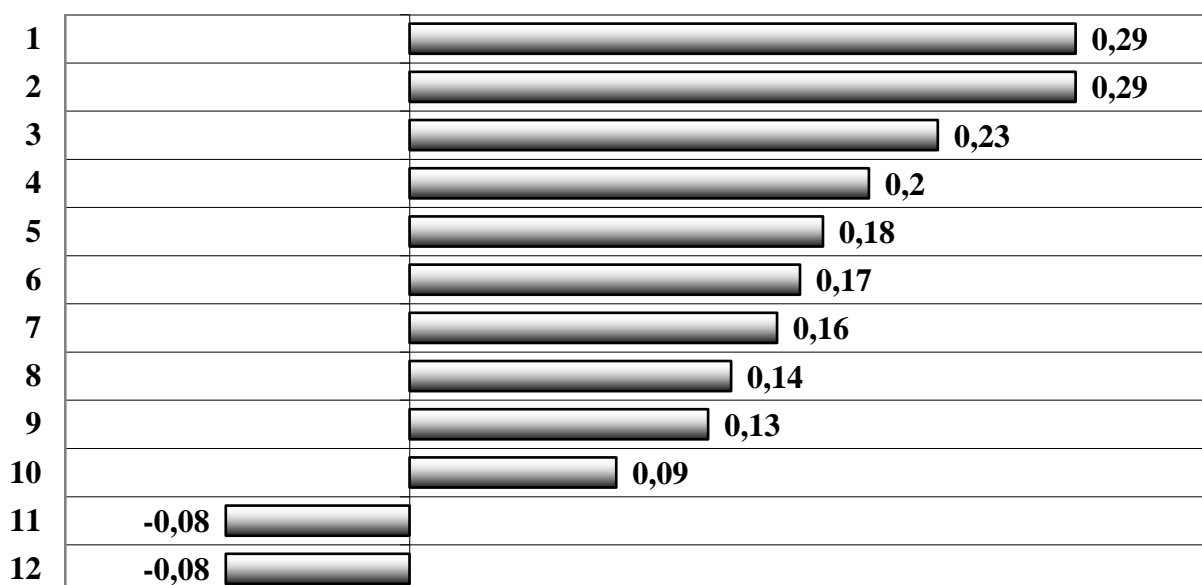
Знания и навыки	2014 г.				2016 г.			
	1*	2	3	Баллы	1*	2	3	Баллы
Выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства	1	25	67	2,71	2	25	63	2,68
Выявление и пресечение правонарушений	15	37	31	2,19	6	32	46	2,48
Предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению	15	38	36	2,24	7	36	43	2,42
Выявление и оценка коррупционного поведения, содействие его пресечению	11	38	39	2,32	8	33	48	2,45
Отражение результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации	5	42	49	2,46	5	39	54	2,50
Участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов	20	40	11	1,87	12	45	25	2,16
Квалифицированные юридические заключения и консультации	11	37	33	2,27	9	48	34	2,27
Принятие оптимальных управ.решений	13	36	27	2,18	9	51	29	2,22
Анализ и реализация управленческих инноваций	18	39	22	2,05	10	47	32	2,25

*1 – Плохо

2 – Удовлетворительно

3 – Хорошо

Из числа экспертно-консультационных компетенций доля положительных оценок выросла в оценке участия в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов (с 1,87 до 2,16). Отметим, что это, наряду с умением выявлять и пресекать правонарушения, один из самых значительных приростов числа положительных оценок уровня владения данной компетенцией молодыми специалистами. Эксперты также стали давать больше положительных оценок уровню владения молодыми специалистами организационно-управленческими компетенциями. Причем, если раньше на первом месте был навык принятия управленческих решений, то сегодня – навык анализа и реализации управленческих инноваций в профессиональной деятельности.



1	Участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов
2	Выявление и пресечение правонарушений
3	Профессиональное общение на иностранном языке
4	Анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности
5	Предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению
6	Обеспечение соблюдения законодательства субъектами права
7	Квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов
8	Кооперация с коллегами, работа в коллективе
9	Выявление и оценка коррупционного поведения, содействие его пресечению
10	Саморазвитие, повышение своей квалификации и мастерства
11	Работа с компьютером, информационными технологиями
12	Реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности

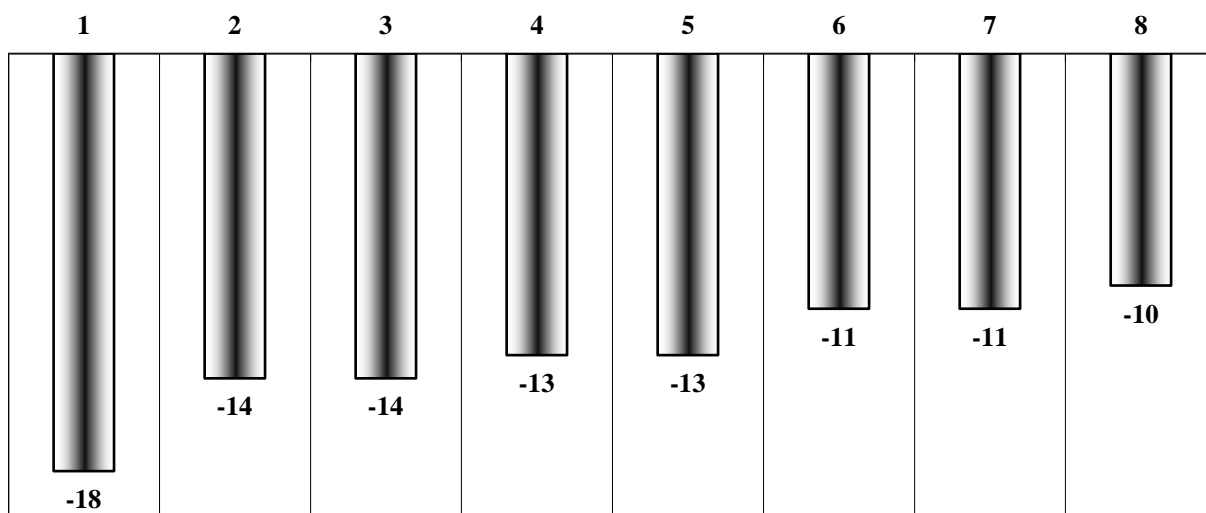
Рис. 4.2. Основные изменения в оценках компетенций молодых специалистов в период 2014-2016 гг.

Таким образом, экспертные оценки уровня владения молодыми специалистами профессиональными навыками и умениями, по сравнению с оценками 2014 г., существенно возросли (рис. 4.2). Небольшое снижение числа положительных оценок наблюдается лишь у бывших лидеров из числа общекультурных и правоприменительных компетенций. Так, в числе общекультурных компетенций работа с компьютером, информационными технологиями уступила первенство навыку кооперации с коллегами и умению работать в коллективе. А изменения в числе правоприменительных компетенций состоят в том, что реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности перешла на третье место, уступив место навыкам обеспечения соблюдения законодательства субъектами права и принятия решений и совершения юридических действий в точном соответствии с законом. Наибольший прирост положительных оценок наблюдается у таких навыков и умений молодых специалистов, как участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов, выявление и пресечение правонарушений, профессиональное общение на иностранном языке, а также анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности.

Дефицит знаний и навыков и изменение качества подготовки выпускников вузов

Изменение оценок наличия тех или иных навыков, знаний и умений дает представление об изменении конкретных профессиональных качеств, однако важно, насколько они дефицитны или избыточны у молодых специалистов. Напомним, что дефицит мы определяем как разность между оценкой необходимости конкретной компетенции и оценкой наличия хорошего владения ею. Содержательный смысл понятия дефицит компетенций означает, что необходимыми (а не просто полезными) компетенциями молодой специалист должен владеть хорошо (а не удовлетворительно).

Так, рост положительных оценок навыков и умений молодых специалистов в целом сказался и на снижении показателей дефицита во владении основными профессиональными компетенциями. Это означает, что за прошедшие два года эксперты в целом более высоко оценивают профессионализм юридической молодежи. Наиболее ярко это наблюдается в оценках способности к кооперации с коллегами и работе в коллективе (рис. 4.3 и табл. 4.5).



1	Кооперация с коллегами, работа в коллективе
2	Обеспечение соблюдения законодательства субъектами права
3	Анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности
4	Принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом
5	Квалифицированные юридические заключения и консультации
6	Выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка
7	Принятие оптимальных управленческих решений
8	Участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов

Рис. 4.3. Основные изменения дефицита компетенций.

Если в 2014 г. эксперты отмечали наличие заметного дефицита данной компетенции у своих молодых сотрудников, то сегодня этого уже не только нет, но эксперты констатируют известную избыточность (своего рода профицит) этого качества. Почти до нуля (с 15% до 1%) понизился дефицит такой компетенции, как анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности. Похожая ситуация с показателями выполнения должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства. Дефицит этих навыков и умений упал с 12% до 1%.

Значительное снижение дефицита наблюдается также и у ряда других правоприменительных компетенций, в том числе: обеспечение соблюдения законодательства субъектами права (с 22% до 8%); принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом (с 28% до 15%). Незначительное снижение дефицита наблюдается в числе таких знаний и навыков, как юридически правильная квалификация фактов и обстоятель-

ств; реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности.

Т а б л и ц а 4 . 5

Изменение дефицита общекультурных и правоприменительных компетенций молодых специалистов, %

Знания и навыки	2014	2016	Изменение
Аналитическое мышление	22	21	-1
Логически верное, аргументированное построение устной и письменной речи	31	24	-7
Кооперация с коллегами, работа в коллективе	5	-13	-18
Саморазвитие, повышение своей квалификации и мастерства	23	22	-1
Работа с информацией	18	12	-6
Работа с компьютером, информационными технологиями	-7	-4	-3
Профессиональное общение на иностранном языке	-5	2	-7
Квалифицированное толкование и применение нормативных правовых актов	33	27	-6
Обеспечение соблюдения законодательства субъектами права	22	8	-14
Принятие решений и совершение юридических действий в точном соответствии с законом	28	15	-13
Реализация норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности	22	19	-3
Юридически правильная квалификация фактов и обстоятельств	32	29	-3
Подготовка юридических документов	31	33	+2

В целом показатели дефицита компетенций остаются достаточно высокими и, прежде всего, в умении готовить юридические документы. Здесь дефицит не только не уменьшился, но даже немного вырос.

За прошедшие два года заметно уменьшился дефицит знаний и навыков в области правоохранительных, экспертно-консультационных и организационно-управленческих компетенций молодых специалистов (табл. 4.6). Это касается целого ряда компетенций:

- анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности;
- квалифицированные юридические заключения и консультации;
- принятие оптимальных управленческих решений;
- выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства;

- участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов.

Но уровень дефицита некоторых компетенций сохраняется на прежнем уровне, хотя роста дефицита здесь не наблюдается. На прежнем уровне сохраняется дефицит навыков по предупреждению правонарушений, выявлению и устранению причин и условий, способствующих их совершению, а также по выявлению и пресечению правонарушений. Незначительное падение дефицита связано со способностью к выявлению и оценке коррупционного поведения, содействию его пресечению. Но в целом показатели дефицита данной совокупности компетенций остаются достаточно высокими.

Т а б л и ц а 4 . 6

Дефицит правоохранительных, экспертно-консультационных и организационно-управленческих компетенций
молодых специалистов, %

Знания и навыки	2014	2016	Δ
Выполнение должностных обязанностей по обеспечению законности и правопорядка, безопасности личности, общества, государства	12	1	-11
Выявление и пресечение правонарушений	14	11	-3
Предупреждение правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению	14	14	0
Выявление и оценка коррупционного поведения, содействие его пресечению	9	3	-6
Отражение результатов профессиональной деятельности в юридической и иной документации	16	8	-8
Участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов	14	4	-10
Квалифицированные юридические заключения и консультации	31	18	-13
Принятие оптимальных управленческих решений	20	9	-11
Анализ и реализация управленческих инноваций в профессиональной деятельности	15	1	-14

По сравнению с оценками 2014 г. эксперты стали реже демонстрировать своё недовольство навыками и умениями молодых специалистов, полученных ими в вузе. Ранее выше половины экспертов считали, что из-за недостатка практических занятий в вузе у молодых экспертов не отработаны необходимые практические навыки и что молодым специалистам характерно отсутствие навыков, знаний, умений в конкретном направлении работы. Теперь среди экспертов число таких уменьшилось на 10% и более и стало менее

половины (табл. 4.7). Почти до 80% увеличилось количество экспертов, не соглашающихся с тем, что молодым экспертам не хватает общей теоретической подготовки. Ранее с этим не соглашалось 70% экспертов.

Т а б л и ц а 4 . 7

Недостатки в трудовой деятельности молодых специалистов

Недостатки	2014 г.			2016 г.		
	1*	2	3	1*	2	3
Из-за недостатка практических занятий в вузе не отработаны необходимые практические навыки	59	30	10	49	38	11
Теоретическое обучение не соответствует практическим задачам, которые приходится решать на работе	35	48	18	35	51	12
Недостаточно общей теоретической подготовки**	21	70	9	11	78	9
Отсутствие навыков, знаний, умений в конкретном направлении работы (например, адвокатская, нотариальная деятельность)	56	36	8	44	43	12
Неумение разрабатывать, оформлять документы	48	52	1	28	65	4
Слабое знание делопроизводства	54	43	4	29	60	9
Сложности в общении с клиентами	14	83	1	8	78	11
Сложности в общении с коллегами по работе	12	88	1	3	87	7
Сложности в общении с руководством	12	86	2	6	83	8
Неумение самостоятельно принимать решения	46	52	2	31	57	10
Неумение юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства	31	62	7	21	68	10
Неумение эффективно планировать деятельность	34	62	4	29	61	9
Не хватает навыков владения компьютерными технологиями	10	88	1	10	84	4
Уровень полученного профессионального образования работника недостаточен, есть потребность в его повышении, получении дополнительного профессионального образования	29	53	18	19	60	18
Неуверенность в себе	17	78	4	19	72	8
Недисциплинированность	6	94	0	4	86	9
Невнимательность	14	83	4	18	74	7
Безответственность	10	90	0	2	87	9

*1 – Характерно

2 – Не характерно

3 – Затруднились ответить

** Формулировка 2014 г: «Не хватает теоретических знаний»

Наибольшие изменения претерпели экспертные оценки пробелов в навыках делопроизводства и умениях молодых специалистов разрабатывать и оформлять документы. Если ранее более половины экспертов говорили о том, что молодым специалистам характерно слабое знание делопроизводства, то сегодня 60% экспертов придерживаются противоположной точки зрения.

Также с 48% до 28% уменьшилось число экспертов считающих, что молодые специалисты не умеют разрабатывать и оформлять документы, хотя как отмечалось выше, дефицит этого умения сохраняется на достаточно высоком уровне.

Оценки коммуникативных навыков молодых специалистов остались скорее неизменными. Но всё-таки отметим, что эксперты стали реже говорить о том, что молодые специалисты испытывают трудности в общении и, особенно, в общении с коллегами по работе. При этом нельзя не отметить, что при ответе на эти вопросы доля экспертов, затрудняющихся дать оценку, выросло. Значительно чаще эксперты затрудняются оценить наличие сложностей у молодых специалистов в общении с клиентами, а также с коллегами по работе и с руководителями.

Небольшой рост негативных оценок наблюдается лишь по отношению к личностным характеристикам молодых специалистов. Немного чаще эксперты стали указывать, что молодым специалистам свойственна невнимательность, реже стали говорить, что им не характерна недисциплинированность. Кстати по поводу недисциплинированности и безответственности эксперты стали чаще демонстрировать затруднения в оценке. Чаще они стали затрудняться в оценке неумения самостоятельно принимать решения. Возможно, это связано с ростом числа экспертов из полиции, где совокупность этих качеств особенно востребованы, и эксперты не могут отметить, что этих свойств у молодых полицейских нет, но и не могут констатировать, что они присутствуют в достаточном объеме.

Мнения экспертов по поводу адаптации молодых специалистов в коллективе не претерпели кардинальных изменений. Можно отметить, что оценки экспертов социально-психологического климата в коллективе, обуславливающего отношение к молодому специалисту со стороны других членов коллектива, даже стали более позитивными. Почти все эксперты теперь говорят, что коллеги всегда готовы помочь молодому специалисту, а также не осталось и тех, кто ранее указывал на то, что более опытные коллеги издеваются над новичками (табл. 4.8). Ощутимо выросло число экспертов, считающих, что молодому специалисту в коллективе легко и комфортно. Из важных изменений в оценках следует указать на два важных обстоятельства.

- Во-первых, если ранее среди экспертов наблюдалось достаточно большое число тех, кто затруднялся сказать, задержится ли молодой специалист на своей нынешней работе или нет, то сегодня число таковых уменьшилось почти вдвое; и соответственно выросло число тех, кто не согласен с возможностью скорой смены работы молодыми специалистами;

- Во-вторых, немного (на 8%) уменьшилось число экспертов, которые называют молодых специалистов перспективными и способными продвигаться по карьерной лестнице.

Таблица 4.8

Высказывания о процессе трудовой адаптации молодых специалистов

Тезисы	2014 г.			2016 г.		
	1*	2	3	1*	2	3
Отношение к молодому специалисту в коллективе доброжелательное, коллеги всегда готовы помочь	94	5	0	97	1	1
Молодой специалист быстро влился в коллектив, наладил взаимоотношения с коллегами	89	6	5	93	6	1
Молодой специалист перспективен, способен продвигаться по карьерной лестнице	85	10	5	77	17	6
Молодому специалисту в коллективе легко и комфортно	67	21	11	82	12	6
Молодой специалист демонстрирует удовлетворенность своей работой	63	30	6	69	25	6
Молодой специалист нуждается в дополнительном обучении непосредственно по месту работы для эффективного выполнения своих профессиональных обязанностей**	61	20	18	52	18	30
Молодой специалист не задержится на своей нынешней работе	7	43	48	7	28	65
Молодому специалисту приходится самостоятельно набираться опыта в работе, без помощи коллег	5	3	91	9	7	84
Молодой специалист никак не может приспособиться к новому коллективу	5	3	92	3	3	94
Более опытные коллеги издеваются над молодым специалистом	3	2	95	0	1	98

2 – Затруднились ответить

3 – Не согласны

*1 – Согласны

**Формулировка 2014 г: «Молодой специалист нуждается в повышении квалификации, дополнительном обучении для эффективного выполнения своих профессиональных обязанностей»

Возможно, изменения в оценках связаны с непростой социально-экономической ситуацией в стране, когда специалистам приходится просто держаться за свои рабочие места, тогда как карьера уходит на задний план. Однако правомерность данного предположения можно подтвердить или опровергнуть изучением мнения самих молодых специалистов.

Заключение

Важной особенностью нижегородского рынка труда в сегменте подготовки молодых специалистов юридического профиля является то, что мест-

ные вузы практически закрывают кадровый дефицит. В число ведущих вузов попали Нижегородский государственный университет, Нижегородская академия МВД РФ, Нижегородская правовая академия, Национальный исследовательский университет ВШЭ, Волжский государственный университет водного транспорта, Российская академия правосудия, Нижегородский институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы.

Среди вузов, осуществляющих качественную подготовку юристов, и среди предпочтительных работодателю выпускников эксперты очень редко называют учебные заведения, функционирующие за пределами Нижнего Новгорода. Кроме присутствующей на последней строчке рейтинга Саратовской государственной академии права отдельные эксперты в числе лучших вузов назвали МГУ и Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации. Кроме того среди вузов, чьих выпускников могли бы предпочесть работодатели, присутствует еще и Московский государственный юридический университет им. О.Е. Кутафина. В перечне вузов, которые окончили молодые специалисты, присутствует целый ряд Нижегородских вузов и вузов, чьи филиалы имеются в Нижнем Новгороде:

- Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ),
- Московский институт права (МИП),
- Московский университет им. С.Ю. Витте,
- Нижегородский институт менеджмента и бизнеса,
- Нижегородский филиал гуманитарного института (г. Москва),
- Университет Российской академии образования.

Кроме того в этом перечне присутствует целый ряд вузов вне Нижегородского региона:

- Владимирский юридический институт ФСИН России,
- Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России),
- Российский университет кооперации,
- Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации,
- Челябинский государственный университет.

Все эти вузы в принципе присутствуют в региональном рейтинге вузов юридической подготовки, но присутствуют лишь номинально, но не потому,

что они характеризуются слабой подготовкой специалистов, а лишь в связи с тем, что упоминаются экспертами однократно и не являются реальными акторами подготовки специалистов на нижегородском региональном рынке труда.

Реально в рейтинге качества подготовки специалистов юридического профиля присутствует восемь вузов, хотя на нижегородском рынке труда спрос на молодых юристов во многом удовлетворяют образовательные программы Нижегородского госуниверситета и Нижегородской академии МВД РФ. Оба эти вуза являются безусловными лидерами в экспертных рейтингах по вузам, осуществляющим наиболее качественную подготовку юристов, и по предпочтительным для работодателей выпускникам вузов. Эти вузы практически не конкурируют между собой, так как обслуживают разные сегменты рынка юридических услуг. Выпускники Нижегородской академии МВД РФ преимущественно заняты в полиции и следственных органах, тогда как ННГУ им. Н.И. Лобачевского обслуживает запросы учреждений органов юстиции (прокуратуры, адвокатуры, суда), а также коммерческой сферы.

Остальные вузы конкурируют с большим отрывом от этих двух.

GRADUATES OF LAW SCHOOLS AND FACULTIES ON THE REGIONAL LABOUR MARKET

The chapter was is based on the sociological research carried out by NISOC staff in April-May 2016 by request from Nizhny Novgorod regional branch of all-Russian public organization "Association of Lawyers of Russia". The purpose of the study is to analyze the quality of education among specialists with higher legal education and to rank law universities in Nizhny Novgorod. A survey was conducted (April 2016) interviewing 126 young professionals' leaders who graduated with legal degrees in 2013-2016. Experts gave assessments to 221 young professionals.

Keywords: higher education, legal education, young professionals, the labor market.

МОТИВАЦИОННЫЙ АНАЛИЗ ВЫБОРА МАГИСТЕРСКИХ ПРОГРАММ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

Получение высшего образования – важное решение, определяющее перспективы индивидуума на современном рынке труда. В условиях трехступенчатой системы высшего образования: бакалавриат, магистратура, аспирантура – при переходе от одного этапа обучения к другому студенты получают возможность выбора, который необходимо и возможно исследовать. Проведенное исследование выделило в качестве основных факторов выбора магистерской программы профессиональные мотивы, саморазвитие и личные достижения. Результаты свидетельствуют о меньшей роли мотивов общения и социализации. На выбор ННГУ им. Н.И. Лобачевского повлияли репутация и предшествующее обучение в вузе, в то время как выбор магистерской программы в большей степени обусловлен содержанием программы обучения и составом преподавателей, а не названием программы.

Ключевые слова: молодёжь, мотивация выбора образовательных программ, социокультурный механизм, магистратура.

В системе высшего образования в настоящее время окончательно оформляется переход к трехуровневой системе подготовки «бакалавриат – магистратура – аспирантура». Высшее образование является важнейшим социальным институтом, развитие которого все больше ориентируется на индивидуализацию траекторий обучения. По сравнению с бакалавриатом именно магистратура создает необходимые условия для профессионализации и специализации обучающихся. Задачи образовательного учреждения связаны, в первую очередь, с обеспечением целесообразности открытия программ и выделения средств на их поддержание. В связи с подобной модернизацией возникает много новых исследовательских задач, отвечающих интересам государства, образовательных учреждений и потребителей образовательных услуг. К таким задачам относится исследование мотивационных аспектов выбора магистерских программ.

В выборе магистерских программ можно выделить ряд особенностей. Поскольку в магистратуру, в отличие от бакалавриата, поступают более взрослые люди с опытом обучения и нередко опытом самостоятельной практической деятельности, их выбор характеризуется более ярко выраженной самостоятельностью и осознанностью. Магистратура предоставляет возможность смены и/или дополнения образовательной траектории, полученной в рамках специалитета или бакалавриата с учетом сформировавшихся склонно-

стей, интересов, собственных профессиональных предпочтений и потребностей работодателей. Исследование мотиваций студентов при выборе магистерских программ приобретает особую ценность в современных условиях массовизации магистерского образования, что требует умелого управления этим процессом. Все это предопределяет актуальность данного исследования, фокусирующегося на мотивации и особенностях выбора студентами магистерских программ экономического профиля и их провайдеров.

Теоретические основы исследования образования была заложены еще Э. Дюркгеймом и Т. Парсонсом в рамках функционалистской традиции. В России в конце XIX – начале XX вв. проводилось значительное число эмпирических исследований в области школьного и высшего образования. В XX веке значительный вклад в изучение образовательной системы как социального института внесли Б. Бернстайн, П. Бурдые и Э. Гидденс. В советской и российской социологической мысли изучением социальных аспектов образования в разные годы занимались такие ученые, как В.Н. Шубкин, А.А. Овсянников, М.Н. Руткевич, Ж.Т. Тощенко, Ф.Р. Филиппов, Д.Л. Константиновский.

Сложившаяся в Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского социологическая школа также уделяет немаловажное значение вопросам совершенствования высшего образования, университетского управления, развития содержания образовательных программ и расширения использования новых организационных подходов к процессам обучения. В данном контексте можно выделить работы З.Х. Саралиевой, С.С. Балабанова, А.О. Грудзинского, Б.И. Бедного, Ю.О. Плеховой, А.Б. Бедного [1-3; 4-6; 7].

Трансформация университетов в фабрики знаний для инновационной экономики формирует новые вызовы для академического сообщества, проявляющиеся прежде всего в преимуществах и издержках процесса роста эффективности управления университетами. Социология образования в этом контексте приобретает все более утилитарный характер, трансформируясь из позитивной в нормативную науку. Потенциальные выводы и рекомендации, которые могут быть получены в ходе исследования, будут полезны в целях совершенствования продвижения образовательных программ вуза и повышения качества их методического обеспечения.

Исследовательские задачи социологии образования связаны, в первую очередь, с вопросами вторичной и профессиональной социализации. Однако ориентация на массовизацию и коммерциализацию высшего образования выявило, по мнению Д.Л. Константиновского и Е.С. Поповой, наличие разрыва между системой образования и рынком труда, поскольку молодое поколение

сталкивается при формировании профессиональных траекторий с различными барьерами: социокультурными, территориальными, экономическими, институциональными [8; 9].

Многие специалисты в области образования сходятся во мнении о высокой значимости мотивации к обучению для успешности образовательной и профессиональной карьеры. Среди современных концепций мотивации применительно к целям нашего исследования следует выделить теорию самодетерминации, развитую Р. Райаном (R. Ryan) и Э. Деси (E. Deci). С их точки зрения, быть мотивированным — значит двигаться к осуществлению чего-либо [10, р. 54]. «Люди имеют не только различное “количество”, но и различные виды мотивации. То есть они зависят не только от уровня мотивации (от того, насколько она сильна), но и от ее направленности (т. е. от ее типа). Направленность мотивации находит выражение в основных взглядах и целях, которые приводят человека к осуществлению действия. Мотивация тесно переплетается с причинами действия». Основное различие, которое проводят авторы теории самодетерминации, — это различие между внутренней и внешней мотивацией.

Исследователи мотивации прежде всего разделяют внешние и внутренние движущие силы поведения. Например, Райан и Деси относят к внутренним факторам, влияющим на формирование мотивации, интерес и увлеченность. Внешние факторы мотивации — это нацеленность на достижение чего-либо и на получение ожидаемого результата [10, р. 55].

П.М. Якобсон [11] выделяет три типа мотивации обучения:

– отрицательную мотивацию (побуждения, вызванные осознанием определенных неудобств и неприятностей). Отрицательная мотивация не может привести к успешным результатам, поскольку процесс обучения требует серьезных усилий, которые должны быть подкреплены желанием учиться;

– внешнюю позитивную, подразделяемую на моральную и гражданскую мотивацию (представление об обучении как средстве, позволяющем в более разумной форме сделать людям доброе и полезное, как о пути к осуществлению своего предназначения в жизни), и узколичностную совокупность мотивов (процесс обучения воспринимается как «дорога к личному благополучию», не наблюдается интереса к обучению, как таковому, но есть осознание, что без знаний не удастся достигнуть поставленной цели);

– мотивацию, заложенную в самом процессе обучения, в основе которой лежит стремление к знаниям, любознательность. В ходе обучения испытывается удовольствие от самого процесса, от сознания расширения познава-

тельных перспектив, от открытия для себя ранее не известных сторон окружающей или научной действительности.

Следует иметь в виду, что любая деятельность человека, в том числе образовательная, полимотивирована. О.С. Беляева, Ю.А. Попова выделяют две основные группы мотивов обучения. Первую группу составляют *познавательные мотивы*, связанные с содержанием учебной деятельности и процессом ее выполнения, а именно: 1) широкие познавательные мотивы, обуславливающие ориентацию человека на усвоение новых знаний; 2) учебно-познавательные мотивы, обуславливающие ориентацию на усвоение учебного материала; 3) мотивы самообразования, состоящие в направленности учащихся на самостоятельное совершенствование способов добывания знаний. Во вторую группу входят *социальные мотивы*, связанные с различными социальными отношениями учащегося к другим людям: 1) широкие социальные мотивы – стремление получать знания, чтобы быть полезным обществу; 2) узкие социальные мотивы (позиционные) – стремление занять определенную позицию, место в отношениях с окружающими, заслужить авторитет; 3) мотивы социального сотрудничества – стремление к созиданию, анализу способов и форм своего сотрудничества с окружающими, к постоянному совершенствованию этих форм [12; 13].

И.В. Гладкая [14], делая обзор современных исследований мотивации получения высшего образования, приходит к выводу, что при *высоком уровне* профессиональной направленности выбор направления обучения обуславливается духовными мотивами (интерес к содержанию труда, осознание социальной значимости выбранной профессии и т.д.). При *низком уровне* профессиональной направленности преобладают материальные (зарплата, условия труда), косвенные (принуждение родителей, местонахождение учебного заведения, наличие спортивных секций) или пассивные (чтение научно-популярной литературы по специальности, хорошая успеваемость) мотивы выбора профессии. В то же время Л.С. Гринкруг [15] отмечает случайный (немотивированный) характер выбора программы обучения в качестве основной проблемы низкой мотивации учебной деятельности студентов.

Ю.А. Зубок, В.И. Чупров выделяют в процессе формирования отношения молодежи к образованию два аспекта – базовый и социально-ситуационный. *Базовый* аспект отражает понимание смысла образования, выраженного в ценностных представлениях молодых людей. *Социально-ситуационный* аспект подразумевает изменение базовых характеристик под влиянием социальных, экономических, политических и других факторов. В социокультурном механизме формирования и изменения базовых характери-

стик образования исследуются исторические архетипы, габитусы как устойчивые предрасположенности (диспозиции) в отношении к образованию, а также их отражение в стереотипном сознании и в ментальных структурах [16].

А.В. Нетёсова, Л.А. Данченко [17] указывают на значимость прикладных, маркетинговых аспектов социологических исследований мотивации выбора учебного заведения, поскольку он позволяет вузам принимать решения о стратегии продвижения как вуза в целом, так и предлагаемых им направлений с учетом форм обучения.

Исследование И.Н. Ефимовой [18] направлено на изучение социально-ситуационного аспекта мотивации абитуриентов (выпускников школ) посредством анкетирования на основе адаптированного опросника отдела контроля качества обучения университета г. Линкольна (Великобритания) и материалов центра контроля качества обучения ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Важными мотивационными факторами поступления в вуз являются желание стать дипломированным специалистом (26%), получение диплома престижного вуза (24%), критериями выбора вуза являются интересная специальность (30%), возможность бесплатного обучения (12%).

Исследование О.В. Грищенко, Т.В. Логиновой [19] социально-ситуационных аспектов выбора студентами Таганрогского государственного педагогического института им. А.П. Чехова как провайдера образовательных программ выявило значимость приемлемой стоимости обучения, качественного образования, удобного местоположения вуза. Согласно полученным авторами результатам, конкретная специальность выбирается главным образом на основе восприятия привлекательности, интереса к обучению именно по данному направлению, а также карьерных перспектив специальности.

Т.А. Баранова, Ю.Р. Муратова, Ю.В. Овчинникова [20] исследовали мотивации выбора поступления в магистратуру вместо обучения в специалитете (в 2006 г. – данные возможности являлись альтернативными). Исследование выявило, что предпочтение получения студентами степени магистра практически не зависит от необходимости платить за него самостоятельно.

А.В. Нетёсова, Л.А. Данченко [17], исследуя выбор студентов МЭСИ, выявили такие преимущества вуза, по сравнению с конкурентами, как удобное территориальное расположение вуза; технологию преподавания, наличие специальности и организацию учебного процесса; престиж, статус, рейтинг и опыт вуза; наличие бюджетных мест и стоимость платного обучения; предоставление общежития; возможность трудоустройства; организацию приема документов, условия поступления; новые технологии в обучении; здание и

инфраструктура вуза; положительные отзывы о вузе знакомых и родных; досуг.

Исследование причин поступления абитуриентов в РГПУ имени А.И. Герцена [14; 21] показало, что в иерархии причин осознанного выбора на первом месте находится качество образования, желание поступить именно в вуз, посещение подготовительных курсов (41% опрошенных). На втором и третьем месте в иерархии оказались выбор конкретного педагогического вуза, с одной стороны, и выбор профессии, поддержание семейных традиций – с другой (около 20% опрошенных). Факторами случайного выбора стали выбор данного вуза в качестве запасного варианта, совет друзей, родственников и удобное местоположение вуза. Последующее исследование того же контингента показало, что большая часть студентов адаптировалась и удовлетворена обучением, в то время как недовольные образовательным процессом связывают проблемы с качеством преподавания, профессорско-преподавательским составом, дополнительным получением образования, внеучебной деятельностью, построением индивидуального маршрута, техническим оснащением.

О.С. Беляева [12] представила результаты исследования отношения студентов электротехнического факультета Пермского национального исследовательского политехнического университета к процессу получения высшего образования. Наиболее значимые мотивы получения высшего образования связаны с карьерными перспективами, трудоустройством и содержательностью работы, достижением более высокой культуры, всесторонним развитием личности, хорошим материальным положением.

Используя методику М.В. Матюхиной (адаптация Н.Ц. Бадмаевой), Е.В. Бутовская [22] исследовала структуру учебной мотивации и степень выраженности отдельных ее элементов. В ее исследовании высокую степень значимости для данной группы испытуемых продемонстрировали мотивы самоопределения и самосовершенствования (44,68%); достижения успеха (35,65%). Подобные мотивы проявляются в понимании значения знаний для будущего, желании подготовиться к будущей работе, получить развитие в результате обучения. Потребность в достижениях стимулирует поиск человеком таких ситуаций, в которых он мог бы испытывать удовлетворение от достижения успеха.

Обратимся к прикладным зарубежным исследованиям, посвященным выбору образовательных программ.

В работе А. Барра [23] анализируется выбор, характерный для системы высшего образования США, между немедленным поступлением в университет после окончания колледжа и поступлением на воинскую службу (которая

создает студентам из малообеспеченных семей финансовую базу для обучения). В частности, показывается, что расширение числа стипендий для одаренных абитуриентов снижает количество выбирающих военную службу. Несмотря на то, что контекст влияния воинской службы на поступление главным образом на очные отделения вузов РФ отличается от американского, возможность получения отсрочки является одним из важных факторов, прямо или косвенно обуславливающих продолжение обучения российских молодых людей призывного возраста в магистратуре.

К.М. Хоксби и Дж.Б. Бульман [24] обращают внимание на влияние налоговых вычетов на поступление в колледж, однако делают вывод о слабой связи между льготами по уплате подоходного налога домохозяйствами, с одной стороны, и поступлением в колледж – с другой. Налоговые льготы слабо влияют на выбор между формами обучения с отрывом и без отрыва от работы и на стоимость выбираемой программы обучения. На основании этого авторы делают вывод, что для стимулирования получения высшего образования необходимо изменять способ предоставления вычета, трансформировав его в снижение платы за обучение.

Л.С. Пейдж, Дж. Скотт-Клейтон [25], отмечая растущее влияние социально-экономической диверсификации на поступление в колледж, исследуют воздействие экономических и неэкономических стимулов на продолжение обучения в колледже и, при наличии разрыва между ступенями образования, их влияние на возвращение к обучению, а также успешность освоения программ. Авторами выявлена важность финансовых мер (материальной помощи, разработки стипендиальных программ, предоставления налоговых вычетов и займов), а также мероприятий, касающихся информационной поддержки и наличия специальных курсов для выравнивания уровня знаний обучающихся. Вместе с тем авторами ставится вопрос о том, что обеспечение завершения образовательных программ не должно наносить ущерба качеству образования в колледже.

У. Рау и У.М. Леонард [26] в работе, посвященной теоретическим, методическим аспектам оценки аспирантских программ в социологии, отмечают в качестве традиционных параметров их рейтингования качество, репутацию и академическую продуктивность факультета. В то же время они предлагают дополнить этот перечень новыми параметрами, среди которых поддержка исследований, масштаб заявленных программ, предоставляемые обучающимся гранты, продолжительность обучения, последующее трудоустройство выпускников.

Работа Д.В. Чапмена [27] посвящена выбору колледжа, где контекстом выступает обеспокоенность руководства учебных заведений на фоне падения количества заявлений, подаваемых в учебные заведения. Авторская модель (одна из первых подобного типа) включала в себя два больших блока:

- 1) характеристики студента: социально-экономический статус, способности, уровень образовательных ожиданий, результаты тестирования вузами;
- 2) внешние факторы: влияние референтных групп; характеристики вуза (стоимость, местоположение и т.д.); усилия колледжей по привлечению студентов.

Исследование австралийских ученых Р. Джеймса, Г. Болдуина, К. МакИнниса [28] о факторах выбора университета показало, что он обусловлен предполагаемым направлением подготовки. Студенты, выбирающие программы в сфере бизнеса и управления, ориентируются на карьерные возможности, открывающиеся при успешном завершении программы: процент нашедших работу, стартовый уровень заработной платы, а также на имидж и престиж университета. При выборе образовательных программ в исследовательских университетах важна их репутация, имидж и престиж, а также социальная и культурная атмосфера кампуса.

А. Вигерова [29] исследует проблему мотивации принятия решения о продолжении обучения в аспирантуре студентами гуманитарных специальностей после получения степени магистра. Автор выделяет внешние и внутренние причины такого выбора, среди первых – реализация чужих установок, влияние ролевой модели, получение возможности финансового дохода людьми без опыта работы, в то время как анализируемыми внутренними причинами являются желание стать исследователем, совершенствоваться (быть компетентным) в избранной профессии, учиться в университете и дольше оставаться студентом.

А. Тельц, Т. Костян, И. Неуманн-Вириг, А. Катона, А. Торок [30] анализировали влияние на выбор университета абитуриентами следующих факторов: репутация вуза, расстояние от места проживания до места расположения вуза, ВРП на душу населения и уровень безработицы как в регионе проживания студента, так и в регионе нахождения вуза. Значимыми факторами выбора оказались ВРП в регионе проживания абитуриента, расстояние от места проживания до места обучения и уровень безработицы в регионе проживания.

С.А. Леунг, С. Джоу, Э. Юк-Фан Хо, С. Ли, К.П. Хо, Т. Дж.Дж. Трейси [31] изучали влияние совокупного показателя интереса студентов, уровня (сложности) формируемой компетентности и престижа образовательной программы на выбор ими траектории обучения: в гуманитарной сфере, бизнесе

или естественно-научной сфере. Исследователями обнаружено воздействие интереса и воспринимаемой сложности обучения на профессиональный выбор абитуриента, в то время как фактор престижа образовательной программы в данном исследовании оказался малозначимым.

М. Ромеро-Гутиеррес, М.Р. Хименес-Лисо, М. Мартинес-Чико [32] провели SWOT-анализ реализации ожиданий студентов магистерских программ в сфере защиты окружающей среды. Они выявили, что наиболее сильными сторонами обучения явились междисциплинарный (межфакультетский) подход, уровень инновационности программ и карьерные перспективы выпускников, а слабыми сторонами оказались проблемы координации и дублирование содержания некоторых дисциплин в ходе обучения.

Анализ литературы демонстрирует схожесть как мотиваций выбора абитуриентами вузов, направлений подготовки и образовательных программ в разных странах, так и способов управления ими, хотя институциональные условия той или иной страны, общий уровень развития экономики и образовательной сферы, безусловно, оказывают существенное влияние на направленность этого выбора и удовлетворенность им.

В практической части работы мы сужаем поле исследования до изучения выбора магистрами программ экономического профиля в силу ряда причин. Во-первых, экономическое образование является одним из наиболее популярных в России. Несмотря на «перепроизводство» специалистов экономического профиля и нередко возникающие у них проблемы с устройством на работу, желающих получить экономическое образование не убавляется. Это объясняется тем, что такое образование, кроме обретения профессиональных навыков, несет в себе еще пласт важных знаний, необходимый любому человеку в современной рыночной экономике. Экономическое образование всегда будет востребованным, никогда не рассматривается как лишнее, как выброс денег и времени на ветер. Оно пригождается, даже если человек не устраивается на работу по полученной специальности. Экономическое образование позволяет получать доход и вне институциональных условий какой-то организации, например, совершая операции с ценными бумагами на фондовом рынке. Во-вторых, к необходимости получения такого образования люди часто приходят именно в зрелом возрасте. Как предприниматель, открывший собственный бизнес, так и администратор в государственном учреждении испытывают потребность в экономических знаниях и профессиональных навыках в различных сферах экономики. Нередко в магистратуре по экономическому направлению оказываются люди с непрофильным образованием бакалавриата. В-третьих, секрет привлекательности магистерских программ эконо-

номического профиля кроется и в ряде других сопутствующих обстоятельств: относительная легкость усвоения знаний и определённое социальное окружение. Все это обуславливает необходимость изучения этого вполне самостоятельного сегмента рынка образовательных услуг.

Авторами данной статьи был проведен анкетный опрос студентов магистратуры Института экономики и предпринимательства Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского в период с 27 февраля по 2 марта 2015 г. на тему «Исследование мотиваций студентов при выборе магистерских программ экономического профиля». В опросе участвовали 164 студента магистратуры, которые распределились следующим образом: 53.7% – учатся очно, 46.3% – заочно по выходным. Заметим также, что в выборку попали не только студенты обычной магистратуры, но и студенты МВА и студенты, обучающиеся по дополнительной образовательной магистерской программе «Лидеры производства». Среди опрошенных 70.6% женщин и 29.4% мужчин, что свидетельствует о гендерном дисбалансе обучающихся. По возрастным категориям опрашиваемые разделились следующим образом: 68.3% – в возрасте 22-25 лет; 15.9% – 26-30 лет; 8.5% – 31-35 лет; 7.3% – больше 35 лет.

Распределение респондентов между курсами оказалось следующим: 79.3% – студенты первого курса, обучающиеся вторую сессию; 20.7% – студенты второго курса, обучающиеся четвертую сессию. Дисбаланс между курсами объясняется развитием института магистратуры в ННГУ им. Н.И. Лобачевского, а также худшей посещаемостью студентов 2-го года обучения. Среди опрашиваемых доля студентов, обучающихся за счет бюджета, составила 48.2%, а студентов, обучающихся на коммерческой основе, – 50.6%. Больше половины респондентов (57.9%) получили предыдущее образование не в Нижегородском университете, остальные (42.1%) получали его в ННГУ либо получают в настоящее время, учась параллельно на других неэкономических программах. При этом 18.3% опрошенных обучаются на базе ранее законченного специалитета экономического профиля, 45.1% – на базе бакалавриата экономического профиля, 36.6% – на базе непрофильного (неэкономического) образования.

Основная часть анкеты была разбита на блоки, выявляющие мотивацию принятия решения об обучении в магистратуре, мотивацию выбора ННГУ им. Н.И. Лобачевского в качестве вуза обучения и мотивацию выбора конкретной магистерской программы. Далее выявлялись ожидания студентов от получения образования по выбранной программе и оценка ее привлекательных сто-

рон и недостатков. Следующий блок вопросов проверочного характера касался удовлетворенности в целом от сделанного выбора: выбора вуза, направления и программы. Проверка проводилась на основе вопросов: «выбрал бы снова», «посоветовал бы другу (подруге)»? Каждая группа вопросов оценивалась по 6-балльной шкале следующим образом: 5 (совершенно согласен); 4 (в основном согласен); 3 (согласен на 50%); 2 (в большей степени не согласен); 1 (совершенно не согласен); 0 (затрудняюсь ответить). Для мотивационных блоков также была предусмотрена строка «Что бы Вы хотели дополнить по данному вопросу?», в которой в 23 анкетах (14%) оказались неформальные ответы, размышления и предложения респондентов.

Первый блок вопросов, «*Что является причиной поступления Вами на обучение по магистерской программе*», предлагал 16 различных вариантов ответа. Результаты представлены в табл. 1. Опрос выявил, что *профессиональный мотив*, желание получить знания и навыки, сделать карьеру, найти более подходящую работу является преобладающим. Меньшее количество голосов получила причина «желание сменить специальность».

Данную причину указывают не только студенты с неэкономическим образованием, но и студенты с базовым экономическим образованием, желающие поменять, например, специальность «экономика» на специальность «финансы и кредит» или «менеджмент». Однако данный мотив все-таки преобладает у студентов с непрофильным образованием, их позитивные оценки распределяются следующим образом: «совершенно согласен» – 28.3%, в «основном согласен» – 23.3%, «согласен на 50%» – 26.7%. Остальные 20% либо не согласны, либо затруднились ответить.

Стремление «войти в высшие слои общества» как мотив обучения в магистратуре указали более четверти опрошенных, ответивших «совершенно согласен» (9,1%) и «в основном согласен» (17,1%). Для данного вопроса следует также отметить преобладание средней оценки «согласен на 50%» (26,2%). Наибольший оптимизм в данном вопросе демонстрируют студенты, работающие в должности топ-менеджеров и руководителей среднего звена – из них 57,6% поставили оценки «5» и «4». Наименее оптимистичны в данном вопросе студенты, работающие в должности рабочих, чуть более оптимистичны специалисты. Интересно, что неработающие студенты в оценке своих перспектив оказались между этими двумя категориями, что, возможно, объясняется недостатком опыта.

Таблица 1

Основные мотивы выбора магистерских программ экономической направленности

	Совершенно согласен					В основном согласен			Согласен на 50%			В большей степени не согласен		Совершенно не согласен		Затрудняюсь ответить		Нет ответа		Средняя оценка (не учитывая баллы "0")	
	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5				
Баллы	5	4	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
- возможность получения дополнительного <i>бесплатного</i> образования;	32.9%	11.0%	4.3%	4.3%	32.9%	12.8%	11.0%	4.3%	4.3%	32.9%	12.8%	11.0%	4.3%	4.3%	32.9%	12.8%	11.0%	4.3%	4.3%	32.9%	3.08
- желание сменить специальность;	12.8%	11.6%	21.3%	10.4%	31.7%	7.9%	11.6%	21.3%	10.4%	31.7%	7.9%	11.6%	21.3%	10.4%	31.7%	7.9%	11.6%	21.3%	10.4%	31.7%	2.58
- желание расширить свои знания в выбранной области (экономики, менеджмента и пр.);	57.3%	29.3%	11.0%	1.2%	0.6%	0.0%	29.3%	11.0%	1.2%	0.6%	0.0%	29.3%	11.0%	1.2%	0.6%	0.0%	29.3%	11.0%	1.2%	0.6%	4.42
- стремление к получению полноценного образования в выбранной области (бакалавриат, специалитет этого не позволил);	39.0%	18.3%	20.7%	6.7%	9.1%	3.7%	18.3%	20.7%	6.7%	9.1%	3.7%	18.3%	20.7%	6.7%	9.1%	3.7%	18.3%	20.7%	6.7%	9.1%	3.76
- это требование настоящего (предполагаемого) работодателя;	9.1%	9.1%	14.6%	12.2%	39.0%	14.6%	9.1%	14.6%	12.2%	39.0%	14.6%	9.1%	14.6%	12.2%	39.0%	14.6%	9.1%	14.6%	12.2%	39.0%	2.25
- стремление отсрочить службу в армии (для мужчин);	0.0%	0.6%	1.8%	1.8%	44.5%	22.0%	0.6%	1.8%	1.8%	44.5%	22.0%	0.6%	1.8%	1.8%	44.5%	22.0%	0.6%	1.8%	1.8%	44.5%	1.15
- стремление найти хорошего спутника жизни;	0.6%	2.4%	5.5%	4.9%	59.8%	23.2%	2.4%	5.5%	4.9%	59.8%	23.2%	2.4%	5.5%	4.9%	59.8%	23.2%	2.4%	5.5%	4.9%	59.8%	1.35
- для меня учеба в магистратуре – это подготовка к последующему поступлению в аспирантуру;	4.3%	4.9%	20.1%	10.4%	43.3%	16.5%	4.9%	20.1%	10.4%	43.3%	16.5%	4.9%	20.1%	10.4%	43.3%	16.5%	4.9%	20.1%	10.4%	43.3%	1.99
- просто люблю учиться, узнавать новое;	16.5%	28.7%	32.9%	8.5%	7.9%	3.7%	28.7%	32.9%	8.5%	7.9%	3.7%	28.7%	32.9%	8.5%	7.9%	3.7%	28.7%	32.9%	8.5%	7.9%	3.39
- желание пообщаться со сверстниками, пожить студенческой жизнью;	4.9%	14.0%	31.1%	22.6%	19.5%	4.9%	14.0%	31.1%	22.6%	19.5%	4.9%	14.0%	31.1%	22.6%	19.5%	4.9%	14.0%	31.1%	22.6%	19.5%	2.59
-надеюсь, что приобретенное образование позволит мне сделать карьеру;	40.9%	37.8%	15.2%	4.3%	0.0%	0.0%	37.8%	15.2%	4.3%	0.0%	0.0%	37.8%	15.2%	4.3%	0.0%	0.0%	37.8%	15.2%	4.3%	0.0%	4.17

	Совершенно согла- сен	В основном согласен	Согласен на 50%	В большей степени не согласен	Совершенно не со- гласен	Затрудняюсь отве- тить	Нет ответа	Средняя оценка (не учитывая получив- ших баллы "0")
Баллы	5	4	3	2	1	0	0	
- хочу найти подходящее место работы (соответствующее моим интересам);	31.7%	31.1%	23.2%	5.5%	3.0%	2.4%	3.0%	3.88
- хочу найти высокооплачиваемую работу;	45.7%	29.9%	15.2%	3.7%	1.2%	1.8%	2.4%	4.20
- это обучение позволит мне добиться уважения и признания со стороны окружающих меня людей;	16.5%	23.2%	27.4%	15.2%	14.0%	1.8%	1.8%	3.13
- таким образом я смогу реализовать свои таланты и способности;	16.5%	24.4%	30.5%	12.2%	9.1%	4.9%	2.4%	3.29
- надеюсь войти в высшие слои общества.	9.1%	17.1%	26.2%	14.0%	21.3%	9.8%	2.4%	2.76

Из профессиональных мотивов наименее значимым оказался мотив удовлетворения «требований настоящего (предполагаемого) работодателя». Только 18.2% поставили оценки «5» и «4», тогда как 39% – совершенно не согласны с такой формулировкой. Из ответивших положительно или в основном положительно преобладают работающие студенты в статусе специалиста (их 36.7%), рабочего (26.7%). Однако есть и большая доля неработающих студентов (26.7%), для которых мотив соответствия ожиданиям работодателя оказался существенным. Оставшиеся положительные ответы на данный вопрос распределились следующим образом: 10% – руководители среднего звена и 3.3% – топ-менеджеры.

Второй по значимости в ответах студентов ННГУ, после профессиональных мотивов, оказалась *группа мотивов саморазвития и самореализации* посредством получения магистерского образования. Отметим, что любят учиться, узнавать новое, 45.1% студентов магистратуры, а 32,9% согласны с этим наполовину. Полностью или в основном негативную оценку своего стремления к знаниям дали только 15.8% студентов, и совсем небольшое количество студентов затруднились ответить на данный вопрос. Примечательно, что ответ на этот вопрос в наибольшей степени положительно коррелирует с ответом на вопрос об отношении к магистратуре как к подготовительной площадке для последующего поступления в аспирантуру (коэффициент корреляции 0,36). Однако следует указать на низкий процент студентов, намеренных идти в аспирантуру после учебы в магистратуре (абсолютно или в основном уверены в этом только 9.2% опрошенных, тогда как 43.3% студентов ответили категорически «нет»). Это позволяет утверждать, что современный студент в массе своей рассматривает магистратуру как ступень подготовки к профессиональной деятельности в национальной экономике, но не в научной сфере.

Корреляционный анализ также выявил незначительную положительную статистическую связь между стремлением к знаниям и мотивом общения со сверстниками, желанием «пожить студенческой жизнью» (коэффициент корреляции ответов на эти вопросы составил 0.25). Это позволило выявить некоторую творческую часть молодежи, проявляющую повышенную активность в разных сферах деятельности.

Мотив стремления к знаниям и новому у студентов магистратуры положительно коррелирует с мотивом самореализации («Я смогу реализовать свои таланты и способности») и мотивом признания («Это обучение позволит мне добиться уважения и признания со стороны окружающих людей»), одна-

ко коэффициент корреляции в обоих случаях невысок ($R=0.24$). Более существенная связь наблюдается непосредственно между ответами на эти два вопроса ($R=0.54$). Хотя мотив самореализации и признания указан как преобладающий или важный в 40% анкет (где выставлены оценки «5» и «4»), по степени значимости он все же существенно уступает как мотивам стремления к знаниям и новому, так и мотивам карьерного роста, повышения статуса и заработка. В целом анализ ответов респондентов позволяет сделать вывод о меньшем оптимизме учащихся магистратуры по поводу своих перспектив, нежели по поводу своих устремлений и внутренних возможностей. Заметим также, что данный анализ позволяет, с одной стороны, оценить состояние образования в стране в целом и в Нижегородском университете, в частности, с другой стороны, получить портрет самих обучающихся в магистратуре.

Опрос выявил в качестве одного из весьма важных мотивов поступления в магистратуру «возможность получения дополнительного бесплатного образования». Обращает на себя внимание, что этот мотив оказался одним из наиболее значимых в ответах студентов, обучающихся за счет бюджета (67.1% – совершенно согласны и 22.8% – в основном согласны с таким утверждением). На несущественность вопроса платности обучения при выборе магистратуры указали лишь 6.3% бюджетных студентов (поставившие оценки «2» и «1»). Если для бюджетных студентов не обнаружено никакой статистической связи ответа на данный вопрос с их материальным положением, то для внебюджетных студентов такая связь все-таки присутствует ($R=0.18$). Более обеспеченные студенты (охарактеризовавшие свое материальное положение как «денег достаточно для поездок за границу, приобретения автомобиля среднего класса» и даже «мы можем позволить себе что угодно, в том числе приобретение недвижимости без особых затруднений») в среднем чаще других отвечали, что платность обучения для них не является определяющим фактором.

В то же время опрос выявил незначительную роль личных мотивов в выборе магистратуры. Только один студент указал, что возможной целью поступления была отсрочка службы в армии (оценив этот мотив на «3»). «Стремление найти хорошего спутника жизни» указали в качестве мотива обучения в магистратуре незначительное количество студентов (оценка «5» встречается 1 раз, «4» – 4 раза, «3» – 8 раз). В гендерном отношении положительные ответы разделились следующим образом: 10 – девушки, 3 – юноши. Между тем для обоих вопросов наблюдается большое количество затруднившихся ответить (19.8% мужчин призывного возраста – для вопроса об армии

и 23.2% представителей обоих полов для вопроса о супружестве), что скорее всего говорит о недостаточной откровенности респондентов, когда происходит вторжение в их личностную зону.

Наконец, уже упоминавшийся мотив общения, «желание пообщаться со сверстниками, пожить студенческой жизнью» в основном набирает средние ответы: 31.1% опрошенных студентов согласны наполовину. Для оставшихся негативные оценки преобладают над позитивными: 22.6% – в большей степени не согласны с утверждением, 19.5% – совершенно не согласны. Только 4.9% отвечают абсолютно утвердительно о желании пожить студенческой жизнью, и еще 14% – в основном согласны с этим. Полученный результат объясняется социально-экономическими и демографическими характеристиками обучающихся в магистратуре: большая часть студентов магистратуры работают, определенный процент уже имеют собственную семью. Среди позитивных ответов на вопрос о стремлении к общению (оценка «3» и выше) ответы женщин встречаются в 4 раза чаще, чем ответы мужчин. Также позитивные оценки чаще встречаются в анкетах студентов дневного обучения (59.1%), чем в анкетах заочников (39.5%).

Второй блок вопросов анкеты касался мотивов и ожиданий, связанных с *выбором ННГУ* в качестве провайдера магистерских программ экономического профиля. Этот блок также включал 12 вопросов, которые оценивались по шестибальной шкале. При составлении вопросов принималось во внимание, что при выборе конкретного вуза потенциальные студенты оценивают престижность вуза, качество образования, стоимость обучения, наличие возможностей для саморазвития, общения, особенности процесса поступления и обучения. Полученные результаты отражены в табл. 2.

Наибольшее количество положительных оценок получили следующие мотивации: «ННГУ дает хорошее образование» и «ННГУ – это бренд, которому доверяют работодатели», хотя абсолютно уверенных все-таки больше по первому, нежели по второму вопросу. Далее по степени позитивности следует ответ «в ННГУ учиться интересно». Опрос показал, что Нижегородский университет уверенно выбирают студенты, ранее получавшие здесь образование, потому что «понравилось здесь учиться, знают требования, приспособились» (69% таких студентов «совершенно согласны» и еще 23.9% – «в основном согласны» с данным мотивом выбора вуза). Интересно также сопоставить ответ на этот вопрос с другим – «Если бы перед Вами сегодня стоял выбор, Вы бы выбрали снова ННГУ?». Студенты, ранее получавшие образование в ННГУ, в целом более позитивно оценивают сделанный выбор: 57.1%

абсолютно готовы снова выбрать данный вуз, а 24.3% – в основном согласны с этим. Среди студентов, закончивших ранее другие вузы, позитивные оценки соответственно дали 43.8% и 21.9% опрошенных. Негативные оценки («2» и «1») выставили только 4.3% бывших студентов ННГУ и 11.5% – студентов других вузов. Следует также отметить отсутствие затруднившихся ответить на данный вопрос среди бывших студентов ННГУ, однако, и среди студентов других вузов таковых оказалось немного – 4.2%.

Т а б л и ц а 2

Мотивы выбора обучения по магистерской программе именно в Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского

Баллы*	5	4	3	2	1	0	Средняя оценка**
- ННГУ – это бренд, которому доверяют работодатели;	25.0%	37.2%	21.3%	5.5%	7.3%	3.7%	3,70
- ННГУ дает хорошее образование;	32.3%	35.4%	25.0%	1.8%	3.7%	1.8%	3.93
- первое образование получил в ННГУ и хотел(а) продолжить обучение именно здесь (знаю требования, приспособился, нравится здесь учиться);	30.5%	11.0%	3.7%	2.4%	36.6%	15.9%	2.96
- выбранное мною направление есть только в ННГУ;	5.5%	7.9%	14.0%	11.6%	47.6%	13.4%	1.99
- в ННГУ есть программа, которой нет в другом вузе;	8.5%	9.1%	17.1%	10.4%	40.9%	14.0%	2.23
- в ННГУ учиться интересно;	17.1%	31.1%	33.5%	5.5%	5.5%	7.3%	3.53
- в ННГУ много дополнительных возможностей для саморазвития (в спортивном, культурном плане и пр.);	13.4%	21.3%	26.2%	8.5%	12.8%	17.7%	3.17
- сюда пошли мои знакомые, друзья (здесь учатся мои знакомые, друзья);	16.5%	13.4%	12.8%	14.6%	29.9%	12.8%	3.22
- в ННГУ контингент учащихся, соответствующих моему кругу;	7.3%	33.5%	28.7%	7.3%	11.0%	12.2%	2.71
- в магистратуру ННГУ поступить проще, чем в магистратуру другого вуза;	9.1%	13.4%	22.0%	14.6%	20.1%	20.7%	2.97
- в магистратуре ННГУ учиться легко;	6.1%	21.3%	33.5%	18.9%	8.5%	11.6%	2.68
- учеба в ННГУ дешевле, чем в других вузах.	6.1%	9.1%	15.2%	10.4%	31.1%	28.0%	2.29

*Примечание: “5” – “совершенно согласен”, “4” – “в основном согласен”, “3” – “согласен наполовину”, “2” – “в большей степени не согласен”, “1” – “совершенно не согласен”, “0” – “затрудняюсь ответить” или не ответили вообще.

**Средняя оценка для анкет, получивших от 1 до 5 баллов.

В небольшом количестве случаев выбор ННГУ определялся наличием здесь направления или магистерской программы, которые отсутствуют в другом вузе. Из ответивших положительно студенты направлений «Финансы и кредит», «Экономика», «Менеджмент» и «Торговое дело». В ряде случаев ответы на этот вопрос выявили как неосведомленность части студентов о предлагаемых альтернативах в других вузах, так и отношение к программе ННГУ как уникальной. В то же время и студенты, обучающиеся по весьма специфическим программам, не всегда отвечали, что их выбор обусловлен именно этим обстоятельством. Как показали результаты опроса, наиболее мотивированными именно особенностью специальности или программы оказались студенты, занимающие позиции руководителей среднего звена.

Достаточно важным, но не определяющим при выборе студентами вуза, оказалось наличие возможностей для общения со сверстниками. В ряде случаев выбор ННГУ также определялся мнением друзей и знакомых. Студенты признают, что в ННГУ есть дополнительные возможности для саморазвития, но при этом многие считают, что это не касается студентов магистратуры. Это объясняется тем, что изучаемый контингент, как правило, обучается параллельно с работой, и у них не хватает времени на использование данных возможностей. Они это осознают и не указывают в качестве важного мотива при поступлении в магистратуру. В то же время выявленная в ходе опроса некоторая отстранённость от полноценной студенческой жизни студентов магистратуры свидетельствует о необходимости работы в данном направлении, предложении им более приемлемых форм включения в культурную и спортивную жизнь университета.

Стоимость обучения и легкость поступления как мотив выбора ННГУ оказались одними из наименее популярных ответов. Среди студентов, обучающихся на платной основе, 37.3% совершенно не согласны, что относительная дешевизна являлась мотивом выбора ННГУ, а совершенно согласны только 9.6%. Несколько больше позитивных ответов получено относительно легкости обучения в ННГУ, и даже в одной из анкет было дописано, что уровень требований недостаточен, что снижает стимулы к самостоятельной работе.

Третий блок вопросов касался выяснения *мотивов выбора конкретной магистерской программы*. Студентам предлагалось оценить, в какой степени

выбор магистерской программы определялся анализом учебного плана, структурой курсов, педагогическим составом, обеспечивающим учебный процесс, привлекательностью названия программы и авторитетом ее руководителя. В качестве критериев выбора программы дополнительно предлагались: легкость / сложность учения, а также стремление сохранить некие социальные связи и отношения («пошел туда, куда пошли мои знакомые, чтобы не терять с ними контакты»). Средние оценки по балльной шкале [1;5] для каждого из вопросов представлены на рисунке 1.

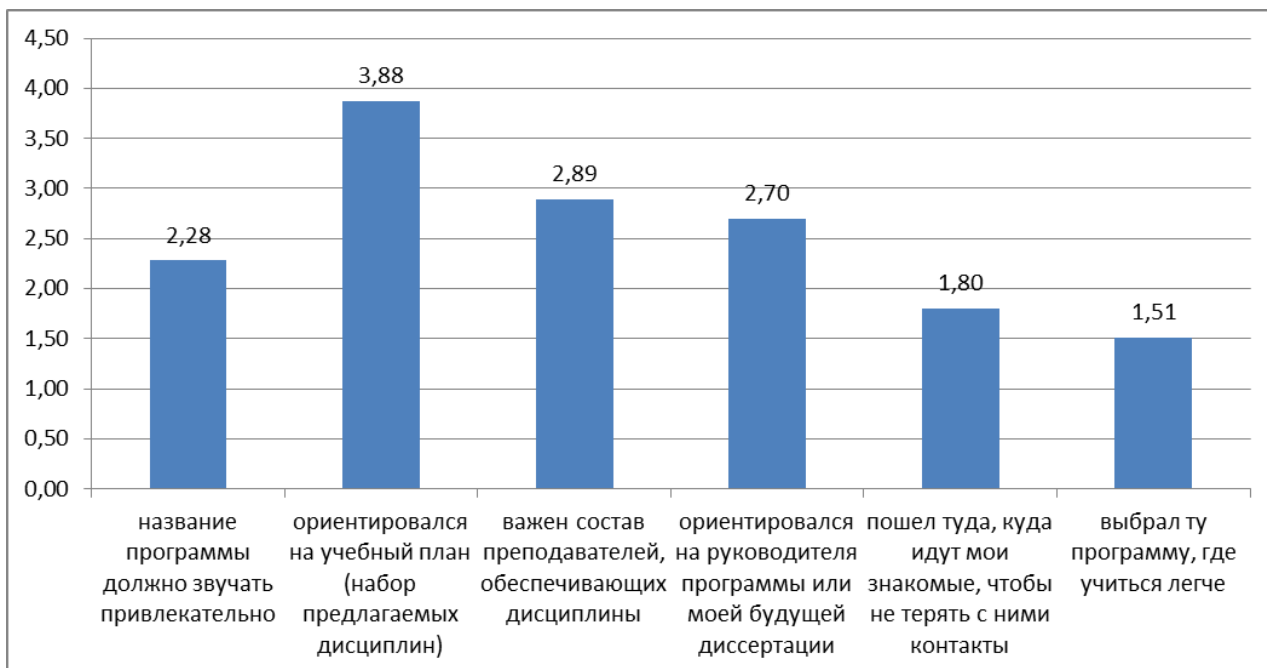


Рис. 1. Средние оценки для ответов на вопрос «При выборе конкретной магистерской программы я ориентировался(лась) прежде всего на...».

Результаты анализа ответов респондентов показали, что при выборе конкретной программы студенты ННГУ в первую очередь ориентируются на ее содержательную часть (состав предметов и учебный план). Среднее влияние на выбор программы оказывают: состав преподавателей, обеспечивающих дисциплины курса, имя руководителя программы и имя предполагаемого научного руководителя. При этом общий состав преподавателей магистерской программы в среднем для студентов ННГУ более важен, чем индивидуальные характеристики организатора программы и научного руководителя (совершенно согласны в первом случае 16.5%, во втором – 13.4%, в основном согласны: 19.5% и 14.6%, соответственно).

Ниже средней оценки получает мотив привлекательности названия магистерской программы. Только 15.9% согласны с этим полностью или в

большой степени. Причем более высоко оценивают значимость названия программы студенты, выбравшие совершенно разные направления подготовки: «Государственное и муниципальное управление» и «Торговое дело», что, вероятно, объясняется разными причинами. Очевидно, студенты могли выражать свое согласие в данном вопросе потому, что ориентировались на звучание программы либо на ее предполагаемое содержание. Также следует отметить наибольшую положительную корреляцию ответов на данный вопрос с мотивом сохранения социальных коммуникаций при поступлении в ННГУ («желанием пообщаться со сверстниками, пожить студенческой жизнью»), а также стремлением отсрочить службу в армии ($R > 0.3$).

Между тем, в среднем студенты отметили небольшую значимость мотива общения и сохранения социальных связей и отношений при выборе конкретной магистерской программы. А наименьшее влияние на выбор магистерской программы, по ответам студентов ННГУ, оказал мотив легкости обучения, что можно рассматривать как позитивный сигнал. Заметим также, что данный мотив оказался несколько более значимым для студентов, обучающихся по направлениям «Экономика» и «Государственное и муниципальное управление», чем для обучающихся по направлению «Финансы и кредит» и особенно «Прикладная информатика».

Опрос выявил связь социально-демографических характеристик студентов с их критериями выбора магистерских программ экономического профиля. Например, студенты в возрасте до 25 лет и неработающие (занимающиеся только учебой) чаще других отвечают, что мотивом выбора программы могло быть сохранение социальных связей, простота учения и привлекательность названия программы. Студенты более старших возрастов чаще отмечали значимость структуры и содержания курсов. Обнаружена прямая связь между социально-трудовым статусом респондентов и их ориентацией на содержательную составляющую процесса обучения. Например, для неработающих студентов средняя оценка значимости учебного плана и состава дисциплин равна 3.2, для специалистов – 3.77, для топ-менеджеров – уже 4.5, для имеющих собственное дело – 4.33. Руководители среднего звена уделяют несколько повышенное внимание (по сравнению со всей выборкой респондентов) в целом педагогическому составу, обсуживающему программу, а топ-менеджеры – руководителю данной программы или предполагаемому руководителю будущей диссертации. По всей видимости, это связано с их большей практической заинтересованностью в проводимых исследованиях.

Проверочный вопрос, «Какую программу я бы посоветовал другу (подруге)» в сравнении с программой, по которой студент обучается, позволил

выявить общую удовлетворенность большинства студентов сделанным выбором. Наиболее высокий коэффициент корреляции оказался у программ направлений «Торговое дело» (0.77) и «Менеджмент» (0.68), что одновременно может свидетельствовать и о большем патриотизме данных студентов.

Четвертый блок включал ряд вопросов под общим названием, «*Что я ожидаю от получения образования по выбранной магистерской программе?*». Задачей исследования было выявление как ожидаемых студентами выгод от обучения и перспектив развития, так и соответствия этих ожиданий мотивам выбора магистерских программ экономического профиля в ННГУ. Средние оценки по данному блоку (рис. 2) свидетельствуют о преобладании ожиданий профессионального роста, культурного развития, расширения деловых связей. Между тем, респонденты также соглашались с утверждением, что еще один диплом не помешает. Последнее свидетельствует о достаточно высоком уровне неопределенности у студентов относительно будущей сферы деятельности.

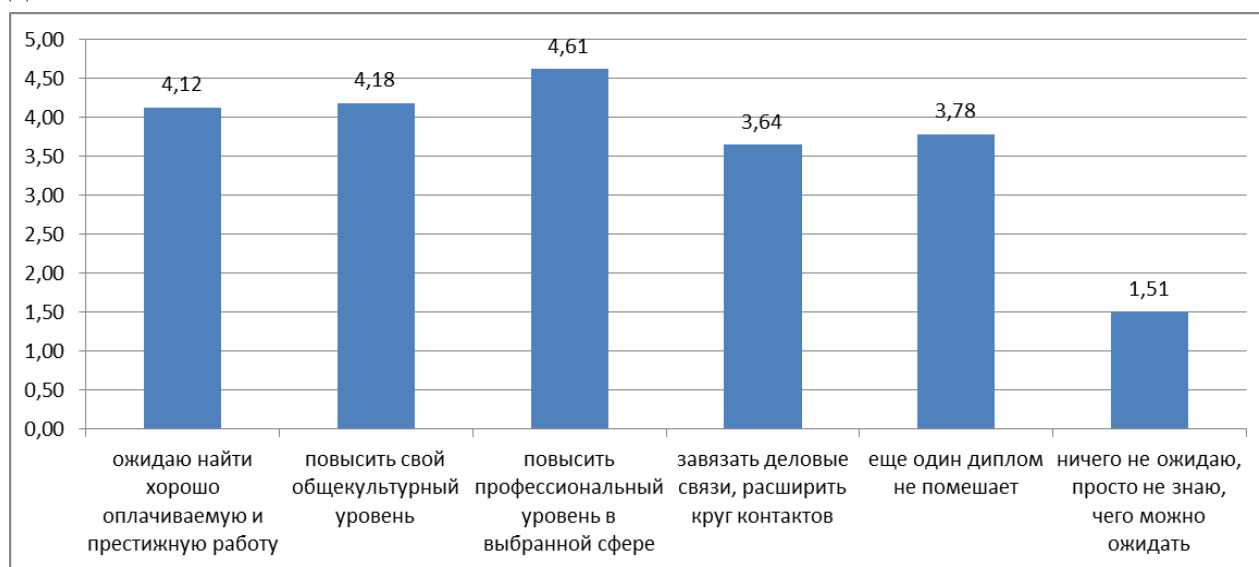


Рис. 2. Средние оценки для ответов на вопрос, «*Что я ожидаю от получения образования по выбранной магистерской программе?*»

Соответствие мотивов и ожидаемых выгод получения образования определялось на основе корреляционного анализа. Наибольший линейный коэффициент корреляции Пирсона был получен при оценке связи мотива и ожидания получения высокооплачиваемой работы ($R=0.66$). В то же время стремление к познанию нового и ожидание повышения общекультурного уровня продемонстрировало заметно более низкую связь – 0.33, а для стремления к повышению профессионального уровня и ожидания его роста в выбранной сфере экономики она оказалась еще ниже – 0.26. В то же время мо-

тив получения признания и уважения со стороны других людей продемонстрировал наибольшую корреляцию с ожиданием расширения деловых связей и контактов ($R=0,28$).

Задачей пятого блока вопросов стало *выявление общей удовлетворённости студентов выбранной магистерской программой* с точки зрения ее содержания и достаточности, качества и методов преподавания, уровня научных исследований, технической и методической оснащённости учебного процесса, удобства обучения. Результаты обработки ответов респондентов по данному блоку вопросов представлены на рис. 3.



Рис. 3. Средние оценки для ответов на вопрос, «Какие сильные/слабые стороны выбранной программы Вы можете назвать?»

Студенты высказали наибольшую степень удовлетворённости графиком обучения (обучение происходит по вечерам, в пятницу и выходные, в свободное от работы время). Данный параметр оказался немаловажным конкурентным преимуществом магистерских программ экономического профиля в ННГУ. При этом студенты ННГУ достаточно высоко оценивают и качество преподавания, а также профессионализм педагогов (33.5% совершенно согласны и 40.2% в основном согласны). Также положительные оценки (в среднем выше «3») получили ответы: «Содержательность предметов (их соответствие магистерскому уровню, наличие современных подходов и актуального материала)» (18.9% совершенно согласны и 39% в основном согласны), «Использование в учебном процессе современных методов обучения (интерактивных методов, программно-целевого подхода и пр.)» (18.9% и 34.8%), «Высокий уровень исследований, проводимых под руководством научного руководителя» (15.2% и 32.9%). Студентов также в целом привлекает работа в малых группах и удобное место обучения.

Несколько меньшая удовлетворенность студентов касается структуры образовательной программы, ее достаточности («все нужные предметы представлены в необходимом объеме»), отсутствия избыточных предметов общего профиля. Наименьшие, однако, в среднем удовлетворительные оценки получены для уровня оснащенности учебного процесса учебными и методическими материалами, а также для уровня материально-технического обеспечения. В то же время в неформальных ответах студенты указывали на необходимость большей компьютеризации учебного процесса.

Задачей шестого блока вопросов стало *измерение степени уверенности студентов в правильности сделанного выбора*. Достаточно критическое отношение части студентов к проблемам получения образования на магистерских программах экономического профиля в ННГУ в то же время не порождает у них существенных сомнений в правильности сделанного выбора. Большинство студентов и сегодня бы сделали выбор в пользу ННГУ (совершенно согласны с этим утверждением 49.4% опрошенных, в основном согласны – 22.0%). Совершенно определённо готовы повторить свой выбор направления подготовки 56.7% студентов, а магистерской программы – 53.7% студентов. Доля в основном согласных с этим утверждением составляет 24.4% и 23.2%, соответственно. Негативных оценок («2» и «1») немного: для вуза – 7.9%, для направления – 6.1%, программы – 7.3%. Сравнение результатов между тем свидетельствует о том, что удовлетворенность направлением и профилем подготовки оказалась все-таки несколько выше, чем провайдером программ, хотя больших различий не получено.

Корреляционный анализ выявил, что наибольшее влияние на степень удовлетворенности обучением в данном вузе оказывает уровень оснащения учебного процесса учебными и методическими материалами ($R=0.44$), достаточность учебных планов и программы ($R=0.39$), профессионализм педагогов ($R=0.38$) и техническая оснащенность учебного процесса ($R=0.37$). В наименьшей степени удовлетворенность вузом коррелирует с удобством места обучения. Что касается удовлетворенности выбранным направлением подготовки, она в наибольшей степени определяется содержательностью учебных дисциплин ($R=0.30$) и уровнем их преподавания ($R=0.29$).

В целом проведенное исследование продемонстрировало наибольшую значимость для студентов ННГУ, выбирающих магистерские программы экономического профиля, профессиональных мотивов, высокую значимость мотивов саморазвития и личного достижения, меньшую значимость мотивов общения и социализации. Ожидания от получаемого образования коррелиру-

ют с соответствующими мотивами при выборе вуза, направления подготовки и конкретной магистерской программы. Анализ показал, что при общем достаточно критическом отношении к учебному процессу большинство студентов магистратуры ННГУ не сомневаются в правильности сделанного выбора и готовы его повторить. Проведённый опрос выявил сильные и слабые стороны магистерских программ экономического профиля в ННГУ, а также их значимость для удовлетворенности вузом и направлением подготовки.

Заключение

Изучение мотиваций обучающихся при выборе образовательных программ – относительно новое и актуальное направление исследований экономической социологии. Значительное количество рубежных работ в этой области посвящено микроэкономическим стимулам и эффектам мотивации абитуриентов разного уровня к продолжению обучения сразу после завершения предыдущего этапа или в более зрелом возрасте. Российские ученые, в том числе и авторы данного исследования, в большей степени сосредоточены на тактических и мотивационных аспектах выбора программ обучения, после того как решение о поступлении на ту или иную программу уже принято.

Авторы изучали мотивацию студентов магистратуры ННГУ им. Н.И. Лобачевского, обучающихся на экономических профилях подготовки, касающуюся выбора ими направления продолжения обучения, вуза и конкретной программы в рамках данного направления. Представляется, что при принятии решений доминируют в большей степени прагматические мотивы, связанные с востребованностью на рынке труда, возможностями совершенствования в избранной профессии и воспринимаемым качеством обучения (оцениваются репутация вуза, набор дисциплин и задействованный профессорско-преподавательский состав, методическое и материальное оснащение процесса обучения). Подобный рациональный выбор в целом обусловлен как прежней экономической специализацией, так и сформировавшимися потребностями анализируемой выборки обучающихся, хотя неопределенность относительно перспектив обучения также проявила себя в ответах респондентов.

В плане расширения исследования представляется интересным в будущем сравнить результаты исследования с мотивацией магистрантов гуманитарных и естественнонаучных направлений.

Список литературы:

1. Саралиева З.Х. Реалии регионального социологического анализа // Россия реформирующаяся. 2010. № 9. С. 288-292.

2. Саралиева З.Х., Болонский процесс и российские университеты / З.Х. Саралиева, С.С. Балабанов // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2006. № 1. С. 382-389.
3. Саралиева З.Х. Ресурсы молодежи в инновационном развитии регионов России: Международная конференция объединяет власть, науку и искусство /З.Х. Саралиева, Е.В. Митягина // Совет ректоров. 2012. № 1. С. 42-48.
4. Грудзинский А.О. Признание результатов «неформального обучения» в контексте трансформации функций социального института образования / А.О. Грудзинский, И.А. Машина // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2007. № 4. С. 11-20.
5. Грудзинский А.О. Роль и структура инновационного предпринимательского образования в исследовательском университете / А.О. Грудзинский, Б.И. Бедный, Ю.О. Плехова, А.Б. Бедный // Университетское управление: практика и анализ. 2012. № 3. С. 56-63.
6. Грудзинский А.О. Инновационный университет и его выпускник – инноватор / А.О. Грудзинский, А.Б. Бедный // Социология образования. 2014. № 5. С. 45-54.
7. Плехова Ю.О. Непрерывное предпринимательское образование в системе инновационной инфраструктуры в системе национального исследовательского университета / Ю.О. Плехова, Б.И. Бедный, А.О. Грудзинский // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2011. № 6-1. С. 11-19.
8. Константиновский Д.Л. Неравенство и образование. Опыт социологических исследований жизненного старта российской молодежи (1960-е годы – начало 2000-х) / Д.Л. Константиновский. М.: ЦСП, 2008. – 552 с.
9. Попова Е.С. Исследование социальных аспектов формирования мотивации к образованию у молодежи: от теоретических подходов к операционализации / Е.С. Попова // Вопросы образования. 2012. № 4. С. 69-82.
10. Ryan R.M. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions / R.M. Ryan, E.L. Deci. 2000. Accessed 21.11.2016. URL: http://self-determinationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_IntExtDefs.pdf.
11. Якобсон П.М. Психология чувств и мотивации [Текст]: изб психол. тр. / П.М. Якобсон; Под ред. Е.М. Борисовой. – М.: Изд-во «Ин-т практ. психологии»; Воронеж: МОДЭК, 1998. – 304 с.
12. Беляева О.С. Мотивация студентов к получению высшего образования // Теория и практика общественного развития. 2014. № 9. С. 58-61.
13. Попова А.Ю. Психологические условия развития мотивации профессионального учения студентов-психологов: Дис. ... канд. психол. Наук: 19.00.07. М., 2004. – 172 с.

14. Гладкая И.В. Мотивация и мотивы получения высшего профессионального образования современными студентами // Вестник ТОГИРРО. 2012. №51. С. 66-74.
15. Гринкруг Л.С. Концептуальный анализ мотивации участников образовательной деятельности вуза // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2010. Выпуск № 136. С. 174-188.
16. Зубок Ю.А. Социокультурный механизм формирования отношения молодежи к образованию / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров // Социологические исследования. 2013. №1. С. 78-90.
17. Нетёсова А.В. Маркетинговые исследования поведения потребителей образовательных услуг вуза в условиях информатизации общества / А.В. Нетёсова, Л.А. Данченко. Монография – М., МЭСИ. 2012. – 144 с.
18. Ефимова И.Н. Социологический анализ рынка образовательных услуг с целью выявления мотиваций абитуриентов 2011 г. при выборе вуза // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2012. № 8. С. 103-111.
19. Грищенко О.В., Логинова Т.В. Исследование потребителей рынка образовательных услуг как маркетинговый пример принятия управленческих решений / О.В. Грищенко, Т.В. Логинова // Электронный научный журнал «Современные проблемы науки и образования». 2013. № 1. С. 276.
20. Баранова Т.А. Стратегии получения высшего образования студентами в контексте Болонского процесса (на примере ГУ-ВШЭ / Т.А. Баранова, Ю.Р. Муратова, Ю.В. Овчинникова // Вопросы образования. 2006. № 1. С. 328-346.
21. Гладкая И. В. Диагностика мотивации студентов педагогического вуза при построении индивидуального образовательного маршрута/И. В. Гладкая // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Сер.: Психолого-педагогические науки. 2014. № 1. С.49-55.
22. Бутовская Е.В. Структура мотивации обучения студентов гуманитарного вуза / Е.В. Бутовская // Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова. Педагогика и психология. 2014. № 2. С. 85-91.
23. Barr, A. Enlist or enroll: Credit constraints, college aid, and the military enlistment margin / A. Barr // Economics of Education Review 51 (2016). Pp. 61-78.
24. Hoxby C.M. The effects of the tax deduction for postsecondary tuition: Implications for structuring tax-based aid / C.M. Hoxby, G.B. Bulman // Economics of Education Review 51 (2016). Pp. 23-60.
25. Page L.C. Improving college access in the United States: Barriers and policy responses / L.C. Page, J. Scott-Clayton // Economics of Education Review 51 (2016). Pp. 4-22.

26. Rau W. Evaluating Ph.D. Sociology Programs: Theoretical, Methodological and Policy Implications / William Rau and Wilbert M. Leonard, II//The American Sociologist. Fall 1990, Volume 21, Issue 3, pp. 232-256.
27. Chapman D.W. Model of Student College Choice? / D.W. Chapman // The Journal of Higher Education, Vol. 52, No. 5 (Sep.-Oct., 1981). pp. 490-505.
28. James R. Which university? The factors influencing the choices of prospective undergraduates / R. James, G. Baldwin, C. McInnis // Canberra, Australian Capital Territory: Department of Education, Training and Youth Affairs, 1999. – 90 p.
29. Wiegerová A. A Study of the Motives of Doctoral Students / A. Wiegerová // Procedia – Social and Behavioral Sciences 217 (2016) 123. pp. 131.
30. Telcs A. Analysis Of Hungarian Students' College Choices / A. Telcs, Z.T. Kosztyan, I. Neumann-Virag, A. Katona, A. Torok // Procedia – Social and Behavioral Sciences 191 (2015). Pp. 255-263.
31. Leung S.A. The use of interest and competence scores to predict educational choices of Chinese high school students / S.A. Leung, S. Zhou, E. Yuk-Fan Ho, X. Li, K.P. Ho, T.J.G. Tracey // Journal of Vocational Behavior 84 (2014). Pp. 385-394.
32. Romero-Gutierrez M. SWOT analysis to evaluate the programme of a joint online/onsite master's degree in environmental education through the students' perceptions / M. Romero-Gutierrez, M.R. Jimenez-Liso, M. Martinez-Chico // Evaluation and Program Planning 54 (2016). Pp. 41-49.

THE MOTIVATION ANALYSIS OF CHOICES OF THE MASTER PROGRAMMS IN ECONOMICS

The enrollment to a Master or Ph.D. program is an important individual decision that determines his or her perspectives on the modern labor market. The three-stage system (undergraduate, graduate, post-graduate) of contemporary Russian higher education assumes that during the transition from one stage to another, the students have a possibility to select the program to follow changing or less their specialization, and this process is worthwhile to study. The obtained research results indicated professional expectations, self-development and personal achievement motives as main factors of the choice of a master program. The selection of the Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod as the enrolling institution is related to the content of study process, to the university brandname and to the force of habitude, while the definite master's program is normally preferred because of the content of training programs and the involved teaching stuff the teachers, and not based on the program's title or major.

Keywords: youth, study program motivational choice, socio-cultural phenomena, master program

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ И ПОЗИЦИОНИРОВАНИЯ ПРОГРАММ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Выделяются и характеризуются основные этапы развития бизнес-образования в России, анализируется региональный рынок дополнительного образования, определяются его основные тенденции; представляются результаты авторского исследования структуры потребностей потенциальных потребителей бизнес-образования в Нижегородской области; проводится анализ основных игроков на рынке, отраслевой анализ регионального рынка бизнес-образования, а также даются рекомендации по стратегическому позиционированию организаций на рынке бизнес-образования Нижегородской области.

Ключевые слова: дополнительное образование, бизнес-образование, обучение руководителей, бизнес-школа, отраслевой анализ, потребительские предпочтения, стратегическое позиционирование.

В последние годы на российском рынке повышения квалификации руководителей в сфере управления (далее *бизнес-образования*) происходят серьезные структурные перемены. Так, в учебных учреждениях разрабатываются новые программы, внедряются инновационные форматы обучения, осваиваются технологии дистанционного обучения. Появляется все больше совместных проектов с зарубежными вузами, формируются национальные союзы специальных подразделений в структуре университетов, которые все чаще называют «бизнес-школами». Хотя известно, что спрос на услуги определяет предложение, потребности слушателей – главных потребителей услуг сферы бизнес-образования во многом до сих пор остаются неудовлетворенными. Если в Москве и в Санкт-Петербурге достигнут высокий уровень бизнес-образования и сложились развитые центры по оказанию качественных услуг, которые к тому же активно конкурируют друг с другом, на региональном уровне в настоящее время бизнес-школы существенно отстают от лидеров.

Проведенный авторский анализ деятельности ведущих бизнес-школ в Нижнем Новгороде показал, что в нашем городе не существует дифференцированного предложения в области бизнес-образования, учебные учреждения не позиционируют себя на этом рынке. Соответственно, потенциальные потребители не могут определить назначение и качество предоставляемых услуг. Даже высокая цена, которая характерна для бизнес-образования, не гарантирует искомый бизнесменами результат. Тем не менее, по мнению многих экспертов, уже в ближайшее будущее ситуация на рынке изменится, конкурентная борьба обострится, и тогда успех в работе бизнес-школ будет

определяться во многом тем результатом, которого они в свое время достигли. Таким образом, в преддверии нарастающей конкуренции, а также в условиях сложившегося финансового кризиса учебные учреждения должны прояснять свою позицию для потребителя, более четко разъяснять свою политику, стать клиентоориентированными, гибкими и прозрачными для существующих и потенциальных клиентов.

Основные этапы развития бизнес-образования в России

В публикациях, посвященных бизнес-образованию в России, отсутствует единство относительно его общепринятого определения. В целом, под бизнес-образованием понимается профессиональное образование и обучение людей, выполняющих функции управления на предприятиях и в хозяйственных организациях, действующих в условиях рынка и имеющих своей главной целью извлечение прибыли. Иными словами, бизнес-образование ориентировано на тех руководителей, которые работают в коммерческих организациях, включенных в рыночные отношения. К бизнес-образованию относят, прежде всего, такие программы, как «Деловое администрирование» (МВА), а также любые программы постдипломного повышения квалификации в указанной области.

Развитие системы бизнес-образования в России началось в середине 1990-х гг. Формирование рыночной экономики привело к росту потребностей предприятий в квалифицированных управленцах. В современных условиях подъем бизнес-образования, а также различных программ постдипломного образования связан с распространением концепции непрерывного образования, оказавшей влияние на рынок образовательных услуг. Основное образование все быстрее устаревает, что вызывает потребность в постоянном повышении квалификации [1].

Можно выделить следующие основные этапы развития российской системы бизнес-образования:

1 этап — нач. 1990-х гг. – кризис 1998 г. В это время происходило в основном копирование западных моделей. В российском бизнесе использовались европейские и американские инструменты управления, преимущественно в сфере менеджмента, маркетинга и управления персоналом. В России в это время образовательные учреждения предлагали своим клиентам первые программы МВА «Управление предприятием». В большинстве случаев такие программы реализовывались российскими бизнес-школами в партнерстве с западными коллегами (университетами и их бизнес-школами). Однако существовали и западные бизнес-школы с оригинальными проектами и учебными программами. Характерной чертой данного этапа развития бизнес-

образования считается его ориентированность на распространение теоретических знаний. Российские слушатели обучались новым концепциям управления и технологиям, изученным российскими преподавателями в ходе их стажировок в вузах США и Европы. Практико-ориентированный сегмент в обучении был представлен довольно слабо. Однако спрос на программы не сокращался, а российский клиент еще не имел личного опыта работы в рыночной экономике.

2 этап — 1998-2003 гг. В это время российское бизнес-образование является уже довольно содержательным, подкрепляется опытом деятельности в условиях рыночной экономики. Появляются школы-лидеры, в которых занятия ведут авторитетные преподаватели. У бизнес-школ уже накоплен значительный теоретический материал и практический опыт, который адаптирован к условиям российского рынка. Программы обучения являются ориентированными на этот специфический российский опыт деятельности. Российский слушатель, который раньше доверял больше иностранным преподавателям, все чаще предпочитает своих (российских) наставников, которые понимают специфику работы в местных условиях. В это же время зарождается российский консалтинг в сфере управления предприятиями, куда включены наиболее опытные и успешные менеджеры. Накопленный опыт и знания используется при составлении планов и содержаний учебных курсов, что приводит к их большей ориентированности на практику. Однако одновременно наиболее квалифицированные кадры начинают отказываться от преподавательской деятельности: это приводит к нестабильности и снижает качество преподавания в бизнес-школах.

3 этап — 2004-2008 гг. Данный период считается временем расцвета российского бизнес-образования. Экономический рост в стране способствует росту услуг в бизнес-образовании. Увеличивается и общее число бизнес-школ, открываются бизнес-школы в регионах. Практически каждый ведущий вуз в стране (как экономический, так и технический) стремится продвигать собственную линейку курсов MBA.

В итоге сложилась ситуация, при которой рынок бизнес-образования имел наиболее благоприятные прогнозы развития. Так, в 2008 г. И. Качалов прогнозировал, что к 2016 г. емкость рынка услуг бизнес-образования вырастет от 200 млн. долл. до 1,2 млрд. долл. (максимум до 1,6 млрд. долл.), то есть в 6 раз [2]. Однако в реальности уже к 2010 г. в России только по программам MBA бизнес-школы достигли емкости рынка в 1,5 млрд. долл.

Такие объемы оборота сформировали благоприятные условия на рынке бизнес-образования. Основные игроки (бизнес-школы) вступают в конку-

рентную борьбу, пробуют формулировать свои уникальные конкурентные преимущества, выбирают модели и стратегии развития (например, университетская или предпринимательская бизнес-школа) и адаптируют программы обучения под индивидуальные запросы и потребности клиентов.

Кроме того, в ведущих бизнес-школах страны осуществлен переход от теоретического к практическому обучению, что давно является американской традицией в образовании и, одновременно, важнейшим принципом образования. В результате целью процесса обучения становится не просто трансляция накопленных знаний, а генерация новых знаний и формирование на их основе профессиональных компетенций.

Однако российская система бизнес-образования все еще отстает от ведущих мировых образцов. Так, западные (и американские) бизнес-школы все чаще отказывались от традиционного очного процесса обучения слушателей и переходили к учреждению виртуальных университетов, активно использующих информационные сетевые технологии. Дистанционный формат занятий становился доступен любому человеку, имеющему доступ к сети Интернет, что значительно повысило привлекательность этих учебных учреждений и стало основным конкурентным преимуществом.

Таким образом, уже в первое десятилетие нового века были определены ключевые элементы парадигмы бизнес-образования. К ним, прежде всего, относились: ориентация на генерацию новых знаний и формирование компетенций; ориентированность на практику, опыт и решение проблем; непрерывное обучение; клиентоориентированное индивидуализированное обучение, виртуализация учебного процесса.

Однако вскоре рост на рынке бизнес-образования прекратился, и в последние годы был осуществлен новый виток в эволюции бизнес-образования в России.

4 этап — 2008-2010 гг. В короткие сроки наметился процесс кардинального пересмотра отношения к бизнес-образованию в стране в связи с развитием мирового финансово-экономического кризиса. Под влиянием новых тенденций обновляется спектр задач в российских бизнес-школах, среди которых выделяются первоочередные, направленные на перестройку самой организации бизнес-школы и удержания быстро сокращающегося потока клиентов. Реализация задач предполагала необходимость разработки бизнес-школами собственной «кризисной» концепции развития, обновления бизнес-модели, ориентации на целевые потребности рынка. Кроме того, профессорско-преподавательский состав, являющийся носителем знаний, становится стратегическим активом любой бизнес-школы. Предполагается также, что актив-

ное проведение научно-исследовательской работы должно ориентироваться на достижение ими конкретных прикладных результатов, которые можно использовать в обучающем процессе.

Наконец, в настоящее время в истории российского бизнес-образования наступает новый этап.

5 этап — 2010-2020 гг. Он может быть пока условно обозначен как «стабилизация бизнес-образования» в России. Оно полностью выделилось как независимое и автономное обучение определенным навыкам и знаниям в системе российского образования. Бизнес-школы предлагают узкую специализацию в рамках своих учебных курсов МВА, большинство из которых уже прижились на рынке и заслужили доверие и репутацию у потребителей. Сложилось и сами целевые группы клиентов бизнес-школ, на которых они, как правило, ориентируются. Кроме того, реализуется диверсификация образовательных программ (в т.ч. и по формам преподавания), процесс обучения становится регулярным и периодичным (как в государственном образовании). На рынок вбрасывается достаточное количество информации, она становится доступной. Клиенты готовы платить за получение системных знаний.

Несмотря на устранение стихийности в развитии бизнес-образования в России, в современных условиях каждая бизнес-школа стоит перед рядом рисков и вызовов. Необходимость постоянного обновления программ обучения, использование инновационных методов и технологий обучения, поиск и привлечение клиентов, продвижение своих услуг на рынке являются основными задачами. Существуют также и особенности, связанные с развитием бизнес-школ в регионах.

Анализ регионального рынка бизнес-образования и его тенденций

В настоящее время на рынке образовательных услуг усиливается влияние концепции непрерывного образования, заключающейся в необходимости постоянного улучшения и развития знаний. Цель для многих современных работников заключается в перманентном обучении в течение всей трудовой деятельности. В связи с этим, возрастает роль и значение программ, направленных на повышение квалификации, на получение постдипломного образования. Согласно данным, представленным в ежегодных отчетах «Ассоциации по развитию университетских бизнес-школ» («Association to Advance Collegiate Schools of Business», AACSB), в целом отмечается рост бизнес-школ по всему миру. В период с 2009 г. по 2015 г. общее количество образовательных учреждений подобного типа в мире выросло с 11883 до 15713 единиц. Однако количество бизнес-школ на Западе, а также в некоторых странах Азии не растет, тогда как в России постоянно появляются новые учреждения,

открывающие программы в области бизнес-образования. Это связано с тем, что российский рынок бизнес-образования все еще оценивается как развивающийся, ему насчитывается не более 25 лет. В других же странах существуют школы, опыт деятельности которых в этой сфере составляет более 100 лет. За этот период на цивилизованном рынке бизнес-образования сложились нормы, определенные правила, институты, а также гарантии. В России прирост бизнес-школ за последние 5 лет все еще происходит быстрыми темпами (увеличение в 4,5 раза, или на 458 единиц), и их внедрение в систему бизнес-образования и на рынок образовательных услуг происходит весьма успешно. Таким образом, необходимо и важно знать и понимать, какие образовательные программы использовать, с помощью каких методов и способов проводить обучение, каким образом предлагать услуги бизнес-образования на рынке, выявить целевую аудиторию, потребности и ожидания клиентов.

В течение 2014-2016 гг. рынок бизнес-образования в Нижнем Новгороде претерпевает кардинальные изменения. Можно утверждать, что мы наблюдаем полное переформатирование рынка, и теперь он совершенно иной, нежели тот, который существовал в течение последних 10 лет.

Современный выпускник вуза, который желает построить успешную карьеру, вынужден неоднократно обращаться на рынок образовательных услуг. Если раньше, окончив университет, считалось, что образование получено и можно начинать строить карьеру, то нынешние выпускники рассуждают уже несколько иначе – немного поработав и получив практический опыт, они осознают, что базовых университетских знаний для успешной карьеры и личного развития не хватает. В связи с этим возрастает роль и значение программ, направленных на повышение квалификации, на постдипломное образование. В бизнес-среде становится особенно актуальным и востребованным повышение квалификации, в частности, обучение на программах «Мастер Делового Администрирования» (МВА).

Собранные авторами данные, полученные в ходе исследования рынка дополнительного профессионального образования в Приволжском федеральном округе, показывают, что потребность в подобном образовании присутствует во всех областях (Республика Мордовия, Чувашская республика, Республика Марий Эл, Кировская область, Пензенская область, Ульяновская область, Республика Татарстан, Удмуртская республика, Пермский край, Республика Башкортостан, Оренбургская область).

В каждом регионе есть программы повышения квалификации, профессиональной переподготовки. Самыми насыщенными, с точки зрения предложения подобных программ, являются Пермский край (г. Пермь) и Самарская

область (г. Самара). Этот факт можно объяснить тем, что Пермский край и Самарская область территориально удалены от Нижегородской области, которая является лидером в развитии программ дополнительного профессионального образования в ПФО. Значительное количество программ повышения квалификации и переподготовки предлагаются в Удмуртской республике и в Пензенской области.

Если оценивать предложение на рынке дополнительного профессионального образования, конкретно программ MBA, они также представлены в каждом регионе. Лидерами по количеству программ MBA являются Пермский край (г. Пермь), Саратовская обл. (г. Саратов) и Республика Татарстан. Возможно, кроме удаленности от регионального центра, здесь еще играет роль значительный спрос на подобные образовательные услуги со стороны бизнес-сообщества. Кроме того, Пермский край является лидером по количеству организаций, предоставляющих услуги консалтинга.

В Нижегородской области рынок бизнес-образования стремительно развивается. С каждым годом становится больше управленцев, желающих обучаться в различных бизнес-школах (российских или зарубежных). Статистика изменений объема рынка бизнес-образования в Нижегородской области, ежегодно предоставляемая экспертными организациями и образовательными учреждениями, показывает неуклонный рост. С 2011 г. объем этого рынка вырос с 170 млн. рублей до 230 млн. рублей в 2014 г., иначе – в среднем годовой прирост составлял 20 млн. рублей. Начиная с 2014 г. развитие рынка несколько замедлилось. В 2015 г. эксперты журнала «Деловой Квартал» прогнозировали оборот рынка в более чем 240 млн. рублей [3]. Таким образом, можно зафиксировать следующую тенденцию изучаемого рынка: рост оборота средств на рынке бизнес-образования оценивается в среднем в 10% в год. Эксперты связывают его с развитием интереса к бизнес-образованию со стороны целевой аудитории – собственников бизнеса и топ-менеджеров.

Выбор бизнес-школы обусловлен разными потребностями и запросами клиентов. По-прежнему самыми важными критериями выступают преподавательский состав и контингент обучающихся: люди могут усиливать и дополнять друг друга, а дело бизнес-школы – организовывать и направлять этот процесс. Из этого вытекает вторая особенность рынка бизнес-образования Нижегородской области – наличие сегментации потребителей и степень востребованности той или иной программы в системе бизнес-образования у групп потенциальных потребителей. Как следует из проведенного опроса, повышается спрос на обучение специальным программам у руководителей под-

разделений, их доля среди всех слушателей программ в 2015 г. составила 27%. В последние годы она возростала в среднем на 3% ежегодно. Также становятся более активными в получении бизнес-образования специалисты – их число составило 26% всех слушателей в 2015г., тогда как в 2014 г. их было только 18%. С другой стороны, наблюдается снижение популярности бизнес-образования у топ-менеджеров компаний: их доля в 2015 г. упала до 26% (в 2014 г. 35% всех обучающихся). Интерес к обучению в бизнес-школе собственников бизнеса скорее стабилизировался и некоторое время держится на уровне 20% от общего количества слушателей. Все чаще обучаться в системе бизнес-образования стремятся лица, скорее желающие сделать карьеру в бизнес-сфере, чем те, которые непосредственно им заняты.

Преподавательский состав Нижегородских центров бизнес-образования поставлен в ситуацию высокой конкуренции. Почти 80% преподавателей бизнес-школ трудоустроены на ограниченное время. Образовательные учреждения, кроме того, стремятся приглашать известных тренеров из стран СНГ и из-за рубежа с уникальными предложениями, способными привлечь непростого клиента.

Следующий аспект, на который следует обратить внимание для понимания ситуации на рынке бизнес-образования Нижегородской области, это наличие альтернативных типов программ обучения. Кроме открытых программ, в которых могут принять участие и обучаться любые клиенты, нижегородские бизнес-школы активно осваивают и предлагают корпоративные форматы обучения. Определенная организация может оплатить обучение для своих работников в бизнес-школе. Сами бизнес-школы стремятся наращивать количество корпоративных клиентов. В 2015 г. их прирост составил около 20%. Доля корпоративных образовательных программ в общем числе открываемых программ обучения составляет в настоящее время 30%. В настоящее время существует запрос на развитие корпоративных программ, однако открытые программы обучения все еще составляют большинство.

Среди основных профилей бизнес-образования наибольшей популярностью пользуются программы по обучению менеджменту. Доля слушателей таких программ составляет около 40% от их общего числа, популярны программы по управлению персоналом (25%) и по продажам – 25%.

Еще пять лет назад клиенты в этой области дополнительного профессионального образования предпочитали короткие программы. В результате большинство ведущих нижегородских тренинговых компаний и образовательных учреждений практически полностью перешли на предложение семинарских и краткосрочных курсов, которые приносили более 90% выручки.

Например, статистика 2009 г. показывает, что из всех программ бизнес-образования наибольшим спросом пользовались тренинги. В структуре слушателей большая часть (66%) предпочитала тренинги, только 23% слушателей посещали краткосрочные курсы и 11% являлись слушателями долгосрочных программ. В настоящее время настроения изменились, и все больше клиентов желают обучаться на образовательных программах, которые предлагают качественные и системно выстроенные знания и компетенции. Кроме того, для клиентов бизнес-школ в меньшей степени характерно ориентироваться на стоимость образования, приоритетом являются именно востребованные в их деятельности знания. Скорее, эта тенденция сохранится и в будущем. В настоящее время в линейке образовательных программ, предлагаемых бизнес-школами Нижегородской области, преобладают долгосрочные проекты, которые предлагают возможность получить степень МВА. Среди клиентов бизнес-школ все больше оказываются людей, которые имеют запрос на получение знаний, которыми они смогут реально воспользоваться в своей трудовой карьере. Можно предположить, что спрос на краткосрочные семинары будет и дальше сокращаться, поскольку отдельных знаний и навыков из той или иной области уже недостаточно для развития карьерных проектов и осуществления деятельности.

Эксперты также прогнозируют, что рынок продолжит объединяться, и прибыль бизнес-школ, которые являются лидерами, будет увеличиваться. На рынке Нижегородской области останутся только те игроки, которые будут развивать партнерские отношения с зарубежными бизнес-школами и университетами, что позволит поддерживать качество образовательных услуг на высоком уровне и удовлетворить потребности клиентов в получении бизнес-образования мирового уровня.

Кроме того, вступление в ВТО открывает рынок образовательных бизнес-услуг и консалтинга для федеральных и транснациональных игроков. Возможно, скоро мы сможем увидеть западные бизнес-школы, которые будут более известны и доступны для потребителя. Они принесут с собой на Нижегородский рынок спектр международных программ МВА, которые будут предоставляться под маркой их организаций. Чтобы быть конкурентоспособными, российским и нижегородским бизнес-школам необходимо серьезно повышать качество своих образовательных продуктов, которые должны уже во многом соответствовать мировому уровню.

Современные бизнес-школы поставлены в непростые условия. Они должны конкурировать с крупнейшими игроками на этом рынке. Поскольку в России отсутствуют государственные требования к программам дополни-

тельного образования, большую роль в выборе образовательного учреждения будут иметь репутация бизнес-школы, качество образовательных услуг, преподавательский состав. С другой стороны, поставщики услуг бизнес-образования имеют больше свободы в разработке содержания программы обучения и организации учебного процесса, в формировании состава преподавателей, что может существенно улучшить его качество и полезность для слушателей.

Среди основных перспектив в развитии содержания и принципов обучения на программах бизнес-образования эксперты называют уклон в сторону активного внедрения обучающего консалтинга – метода, при котором слушателей обучают в обстановке, максимально приближенной к реальным условиям работы. Возрастает роль информационных технологий и интерактивных форм обучения: число онлайн-тренингов и вебинаров, поскольку они более доступны по стоимости и удобны по времени. Нельзя не отметить и возможное развитие самообразования при помощи дистанционного (онлайн) обучения. Уже сейчас многие "с головой погружаются в интернет", то есть находят необходимые для повышения квалификации курсы, вебинары, интернет-конференции, тестирование и прочее.

На рынке предложения услуг в области бизнес-образования увеличивается доля отраслевых программ, поскольку бизнес-школы пытаются основательно закрепить за собой определенные ниши, которые к тому же должны быть менее конкурентными и иметь хороший потенциал роста. Лучшие шансы имеют, конечно, те бизнес-школы, которые не первый год работают на этом рынке. У них своя клиентская база, налажены связи, сформирован имидж. Выиграют те образовательные учреждения, которые смогут предложить инновационные программы, наиболее востребованные клиентами.

В итоге можно отметить, что завершается так называемый «просветительский этап» в сфере «бизнес-образования». Если в предшествующие годы в большей степени в рамках развития академических программ МВА формировался единый язык бизнеса, понимание его базовых предметных областей (финансы, маркетинг, персонал, стратегия, логистика и т.д.), в настоящее время акцентируется исключительно знание лучших образцов, практических решений, обеспечивающих конкурентоспособность, особенно в условиях перманентного кризиса. Положительно повлиять на развитие российского и регионального бизнес-образования может государственная политика, в которой приветствуется развитие российской продукции. Бизнес-школы должны будут учиться выстраивать новые стратегические альянсы, понимать тренды внешней среды бизнеса, уметь быстро занимать субсидируемые государством

экономические ниши, например, в сфере АПК, обороны, социальных проектов.

Если анализировать контингент обучающихся на программах МВА, в настоящее время существенно снижается средний возраст слушателей бизнес-школ. Как правило, учиться идут все более молодые руководители (3-5 лет назад средний возраст слушателей составлял 30-37 лет, теперь – 25-33 лет). Можно говорить о появлении новой целевой аудитории – недавних выпускников вузов. Поскольку в настоящее время люди более осознанно подходят к вопросам своего образования, многие второму высшему образованию предпочтут программы МВА. На рынке труда сложилась парадоксальная ситуация. Существует высокая потребность в специалистах по менеджменту. Но лица, имеющие на руках такой диплом, не могут найти работу: их компетенции не соответствуют требованиям работодателя, который не склонен тратить средства на «доводку» персонала. Кроме того, введение двухступенчатой системы высшего образования (бакалавриат + магистратура) также способствует росту спроса на программы дополнительного образования, которые могут заменить обычную магистратуру. На рынке много фрилансеров – людей, которые ранее работали в тренинговых, консалтинговых и кадровых компаниях и были сокращены. Цены на услуги таких тренеров и консультантов порой ниже на 30%, чем цены, которые берут за предоставление образовательных услуг бизнес-школы.

Тем не менее, топ-менеджер со степенью МВА – это очень ценный, но и дорогостоящий кадр для многих предприятий. Как показывает статистика, существует мало грамотных руководителей, которые готовы нести затраты для «содержания» таких специалистов, тем более в ситуации, когда на первый план выходит проблема экономии средств и на рынке труда вращается огромное количество более «дешевых», но и менее квалифицированных рабочих рук.

Кандидаты на программы МВА в Нижнем Новгороде – это взрослые люди, которые имеют уже высшее образование и небольшой трудовой стаж на позиции менеджера. В результате, бизнес-образование предназначается для двух категорий слушателей: людей, которые заинтересованы в карьерном росте в сфере своей деятельности, и менеджеров, интересующихся сменой профиля деятельности.

В Нижнем Новгороде пока еще средний возраст слушателей бизнес-программ составляет 31-40 лет (43% от общего количества обучающихся). 38% слушателей – это лица в возрасте от 41 до 50 лет. 15% слушателей начи-

нают свое бизнес-образование в промежуток от 20 до 30 лет. В 5% случаев возраст слушателей составляет 51-60 лет и более.

Большая часть слушателей представляют собой топ-менеджеров компаний. Однако с каждым годом возрастает доля слушателей, которые являются собственниками бизнеса. Обучаться стремятся преимущественно руководители-мужчины (75-80% группы). В настоящее время наблюдается общее сокращение числа слушателей, которым обучение оплачивает компания. Большинство лиц оплачивают свое обучение самостоятельно, что требует от бизнес-школ диверсифицирования образовательных услуг и обеспечения слушателям индивидуального подхода.

Авторами было проведено исследование, направленное на выяснение структуры потребностей потенциальных потребителей бизнес-образования в Нижегородской области, использована авторская анкета. Структура анкеты предполагала несколько групп вопросов: общая информация об участнике, сфера его рабочей деятельности, профессиональные предпочтения. Объем выборки составил 1492 наблюдений. В опросе преимущественно приняли участие люди в возрасте 31-40 лет (31%), 26-30 лет (29%), 18-25 лет (27%). Выбор участников отражал основные признаки потенциальной целевой аудитории слушателей бизнес-школ. Однако в исследовании были также включены лица в возрасте 41-55 лет (10%) и 3% лиц старше 56 лет.

Таблица 1 отражает профессиональный статус респондентов. Доля собственников бизнеса составила 33%, руководителей подразделений – 28%, топ-менеджеров и специалистов – по 15%, студентов – 7%, временно не работающих – 2%.

Т а б л и ц а 1

Профессиональный статус респондентов

Профессиональный статус	% опрошенных
Собственник бизнеса	33
Руководитель подразделения	28
Топ-менеджер	15
Специалист	15
Студент	7
Безработный	2

Ответы респондентов на вопрос, «В каких сферах Вы хотели бы получать/совершенствовать свои знания/навыки?», распределились таким образом (Таблица 2), что в качестве наиболее актуальных были выбраны направления «Стратегический менеджмент» (14%), «Оптимизация бизнес-процессов»

(13%), «Управление человеческими ресурсами» (12%). Стоит отметить, что в сумме направления «Стратегический менеджмент» и «Общий менеджмент» составили 21% от общего количества ответов, что свидетельствует о востребованности у целевой аудитории этого направления. Наименее востребованными программами обучения, в которых нижегородские руководители хотели бы повышать свой профессиональный уровень, оказались «Иностранные языки» (2%), ИТ (3%), лидерство (3%).

Т а б л и ц а 2

Структура профессиональных предпочтений по сфере

Сферы совершенствования знаний-навыков	% опрошенных
Стратегический менеджмент	14
Оптимизация бизнес-процессов	13
Управление человеческими ресурсами	12
Управление проектами	11
Маркетинг и PR	9
Ораторское искусство	7
Общий менеджмент	7
Финансовый менеджмент/анализ	5
Логистика	4
ГМУ	4
Инновационный менеджмент	3
Юриспруденция	3

Чтобы определить, какой формат обучения наиболее предпочтителен для потенциальных слушателей, в анкету был включен следующий вопрос: «Планируете ли Вы повышать свою квалификацию, если да, то как?» Анализ данных показал, что практически все респонденты планировали повышать свою квалификацию. Из Таблицы 3 видно, что наиболее удобными вариантами повышения квалификации для потенциальных слушателей оказалось долгосрочное обучение – программа MBA и Executive MBA (31%), краткосрочное обучение – программы формата повышения квалификации (23%). 18% респондентов заинтересованы в краткосрочных семинарах, что, возможно, связано с ограниченностью их временных (57%) и материальных ресурсов (40%).

Т а б л и ц а 3

Предпочитаемый формат повышения квалификации

Формат обучения	% опрошенных
Долгосрочное обучение (МВА, Executive MBA)	31
Краткосрочное обучение (программы повышения квалификации)	23
Краткосрочные семинары	18
Дистанционное обучение	8
Узконаправленные тренинги	7
Участие в вебинарах	6
Обучение за рубежом	4
Стажировки/обмен опытом с зарубежными компаниями	3

Анализ результатов ответа на вопрос о факторах, которые препятствуют повышению квалификации (Таблица 4), показал, что основными причинами отказа от программ повышения квалификации являются отсутствие времени на обучение и дороговизна предложенных образовательных программ.

Т а б л и ц а 4

Факторы, препятствующие обучению

Фактор	% опрошенных
Недостаток времени	57
Недостаток средств	40
Информационная неосведомленность	3

Поскольку регулярность обучения в бизнес-школе имеет большое значение, респондентам был задан вопрос, какие периоды года наиболее удобны для обучения. Голоса распределились следующим образом: большинство (38%) выбрали октябрь-декабрь, 30% предпочли февраль-апрель, для 13% апрель-июнь оказались наиболее предпочтительными вариантами, одинаковое количество респондентов выбрали июнь-август и август-декабрь (по 8%). Как видно из Таблицы 5, летние месяцы являются наименее популярными среди опрошенных.

Т а б л и ц а 5

Наиболее удобный период обучения

Период	% опрошенных
Октябрь-декабрь	38
Февраль-апрель	30
Апрель-июнь	13
Июнь-август	8
Август-декабрь	8
Другое	3

Анализируя ответы на вопрос, «Если бы Вы пошли учиться, какой график обучения для Вас был бы оптимальным?», можно сделать вывод, что наиболее удобным форматом для потенциальных слушателей является обучение в течение трёх вечерних занятий в течение недели (51%). Обучение по выходным предпочли только 5% потенциальных слушателей (Таблица 6).

Т а б л и ц а 6

Наиболее удобный формат обучения

Формат	% опрошенных
Вечерний – три занятия среди недели	51
Комбинационный – два вечерних занятия среди недели и одна учебная суббота (день)	36
Модульный – по будням, с отрывом от производства	8
Выходной – по выходным	5

Можно сделать вывод, что потенциальным слушателям интересны как долгосрочные, так и краткосрочные программы обучения, а также ёмкие и недорогие программы повышения квалификации в рамках таких направлений, как «Общий и стратегический менеджмент», «Управление бизнес-процессами» и «Управление человеческими ресурсами», которые проходят в форме вечерних занятий в течение рабочей недели.

Следующие вопросы касались ожиданий респондентов от обучения. У респондентов спрашивали: «Что наиболее ценно лично для Вас в обучении?». Как следует из Таблицы 7, практически половина респондентов (47%) хотели бы научиться конкретным профессиональным навыкам, развить управленческое мышление желают 20% опрошенных. Немаловажным является для них наращивание полезных связей и контактов (19%), получение заряда энергии и идей ожидают 9%, престиж полученного диплома оказался особенно важным для 2% респондентов.

Т а б л и ц а 7

Ожидания от обучения

Ожидание	% опрошенных
Научиться применению конкретных методов	28%
Развить управленческое мышление	12%
Расширить контакты	11%
Зарядиться энергией и идеями	5%
Другое	2%
Получить диплом престижного вуза	1%

По окончании обучения на программах дополнительного профессионального образования 32% респондентов рассчитывают повысить свою конкурентоспособность (Таблица 8), обрести большую свободу и независимость (31%), начать карьерный рост (17%), увеличить доход (15%).

Т а б л и ц а 8

Цели обучения

Ожидание	% опрошенных
Повышение конкурентоспособности	19%
Обретение большей свободы и независимости	18%
Карьерный рост	10%
Увеличение личного дохода	9%
Другое	3%

Кроме данного исследования, авторы проводили мониторинг мнений участников ежемесячного семинара, который устраивает Бизнес-школа НИУ ВШЭ. В рамках мониторинга собиралась в течение одного года информация о том, откуда участники получали информацию как о самой Бизнес-школе, так и о мероприятии, в котором они приняли участие. Поскольку рекламная кампания Бизнес-школы НИУ ВШЭ представлена в основном в сети Интернет, результаты мониторинга показали, что основным источником информации о бизнес-школе является рассылка, осуществляемая сотрудниками Бизнес-школы, рекомендации и рассказы знакомых, ранее посетивших мероприятия либо обучающихся в БШ, а также объявления на интернет-страницах.

Т а б л и ц а 9

Источники рекламы о мероприятиях Бизнес-школы

Рекламный источник	% опрошенных
Рассылка	40
От знакомых	33
Сайт Бизнес-школы	15
Сайт ВШЭ	5
Социальные сети	4
Печатные издания	1
Наружная реклама	1
Другой источник	1

Ответы на вопрос, какой канал продвижения бизнес-обучения является наиболее эффективным, показали, что наиболее эффективными каналами являются бесплатные презентационные семинары и мероприятия – МВА, Тест-

Драйв и ежемесячные бесплатные семинары, которые позволяют «пощупать товар руками» (таблица 10).

Т а б л и ц а 1 0

Эффективность каналов продвижения образовательных программ в Бизнес-школе НИУ ВШЭ (Нижний Новгород)

Канал	% опрошенных
Мероприятия	35
Социальные сети	15
Участие в форумах, конференциях, бизнес-саммитах	13
Новостные сайты, форумы, информационные площадки	11
Бизнес-издания	6
Радио или телепередачи	6
Уличные щиты, баннеры, растяжки	4

Однако существует разница между тем, как люди находят информацию о бесплатных мероприятиях и как они собирают информацию, чтобы прийти учиться в школу. Подавляющее большинство потенциальных слушателей программы МВА используют для этого «сарафанное радио», которое все еще является самым надежным источником информации для слушателей и самым эффективным каналом продвижения для самой Бизнес-школы. Таким образом, важно поддерживать имидж как самой бизнес-школы, так и качество образовательных услуг, поскольку личные рекомендации тех, кто уже прошел обучение, являются залогом успеха в наборе новых клиентов.

Т а б л и ц а 1 1

Факторы, на основании которых потенциальные слушатели выбирают учреждение для обучения

Фактор выбора	% опрошенных
Преподавательский состав	36
Рекомендации знакомых	32
Ценовая политика	15
Бренд учебного заведения, престиж выдаваемого диплома	8
Активная деятельность Бизнес-школы	7
Результаты рейтинга бизнес-школ НО	2

Подводя итоги результатов комплексного авторского изучения потенциальных и реальных клиентов Бизнес-школы НИУ ВШЭ НН, отметим, что, во-первых, с течением времени сокращается средний возраст слушателей в группах МВА. Учиться идут все более молодые руководители. Во-вторых, большая часть слушателей набирается среди лиц, являющихся топ-менеджерами компаний. С каждым годом возрастает доля собственников бизнеса, которые заинтересованы в знаниях об управлении им. В Бизнес-школе обучаются преимущественно лица мужского пола (75-80% группы). В-третьих, несмотря на интерес самих бизнес-школ, количество корпоративных клиентов сокращается, все большее число обучающихся являются независимыми лицами, самостоятельно оплачивающими свое обучение. Соответственно, растет их мотивация к обучению, требования к Бизнес-школе и к качеству предоставляемых услуг.

В-четвертых, наиболее эффективными каналами продвижения в сфере дополнительного образования являются: бесплатные презентационные семинары и мероприятия, которые позволяют «пощупать товар руками», «сарафанное радио», которое требует внимания к имиджу школы и к качеству предоставляемых услуг. В-пятых, для современных слушателей бизнес-школ наиболее удобным является вечерний формат обучения. В-шестых, наиболее востребованными сферами, в которых нижегородские руководители хотели бы повышать свой профессиональный уровень, являются общий и стратегический менеджмент, управление финансами, маркетинг, управление человеческими ресурсами.

На основании теоретического анализа литературы о развитии бизнес-образования в России и в мире, с учетом результатов эмпирических исследований можно определить следующие компоненты рынка дополнительного образования в Нижегородской области и его точки роста:

- Открытие новых специализаций программы МВА.
- Расширение линейки предлагаемых программ, в частности, открытие новых узкоспециализированных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации.
- Открытие образовательных программ МВА совместно с зарубежными партнерами.
- Организации зарубежных стажировок для слушателей.

Кроме того, необходимо принимать во внимание активное развитие дистанционных форм дополнительного образования. Однако, на наш взгляд, в России дистанционное образование еще долго не сможет конкурировать с оч-

ным, поскольку не решены вопросы энергетики, общения, взаимодействия и взаимообучения. Также, увеличивается число компаний в России, которые создают свои, локальные «корпоративные университеты» для обучения и повышения квалификации сотрудников. Предусматривается учет таких потребностей образовательными учреждениями, то есть заключение договоров о реализации совместных образовательных программ лидеров рынка бизнес-образования с корпоративными университетами. Можно предположить, что на рынке Нижегородской области в ближайшее время останутся только игроки-лидеры в сфере бизнес-образования, которые будут развивать партнерские отношения с зарубежными бизнес-школами и университетами и компаниями внутри страны, что позволит поддерживать качество образования на высоком уровне и удовлетворять современные потребности клиентов.

Изучение основных игроков на рынке бизнес-образования Нижегородской области

При изучении компании целесообразно определить ее позицию в рамках индустрии. Под индустрией в данном случае понимается группа организаций, продающих похожие товары и услуги, иначе индустрия – это группа фирм, которые обеспечивают рынок требуемыми товарами или услугами. Следует определить основные ее признаки: границы индустрии, конкурентов, продукцию.

С этой целью аналитически выстраивается *карта стратегических групп* – инструмент, позволяющий выявить соперничающие фирмы с близкими конкурентными подходами на рынке. Основными сравнительными характеристиками являются: ассортимент продукции; используемые каналы распределения; географический рынок (местный, региональный, мировой); соотношения цены и качества (высокое, среднее, низкое); тип покупателя.

Алгоритм составления карты стратегических групп предполагает выполнение следующих действий:

- установление характеристик, отличающих участников отрасли между собой;
- нанесение участников отрасли на карту с двумя переменными (по осям карты), используя пары этих различных характеристик;
- объединение участников, находящихся примерно в одном стратегическом пространстве, в одной стратегической группе;
- разграничение стратегических групп с помощью окружностей, диаметр которых пропорционален доле этой группы в общем объеме продаж отрасли.

При составлении карты необходимо придерживаться следующих правил:

- переменные, служащие осями карты, не должны быть сильно коррелированы;

- переменные должны показывать большие различия в позициях фирм;
- использование на карте окружностей различного диаметра;
- можно составить несколько карт.

Примеры переменных:

- территориальный охват (местный, региональный, общенациональный или глобальный оператор);

- диапазон цен и качества;
- степень вертикальной интеграции;
- диапазон ассортимента продукции;
- развитость каналов распределения;
- уровень послепродажного обслуживания.

Проверка стабильности групп:

- интенсивность соперничества внутри группы;
- число фирм в группе и их доли рынка;
- стратегическое расстояние между группами;
- рыночная взаимозависимость групп [4].

Использование данного метода при изучении основных игроков на рынке бизнес-образования в Нижегородской области привело к следующим результатам (Рисунки 1,2), где цифрами обозначены:

1. Бизнес-школа НИУ ВШЭ НН
2. Бизнес-школа EMAS
3. НГТУ им. Алексеева
4. ННГУ им. Н.И. Лобачевского
5. Бизнес-школа Green City
6. Международный институт менеджмента Линк*
7. City Business School*
8. Moscow Business School*

*– дистанционный формат обучения

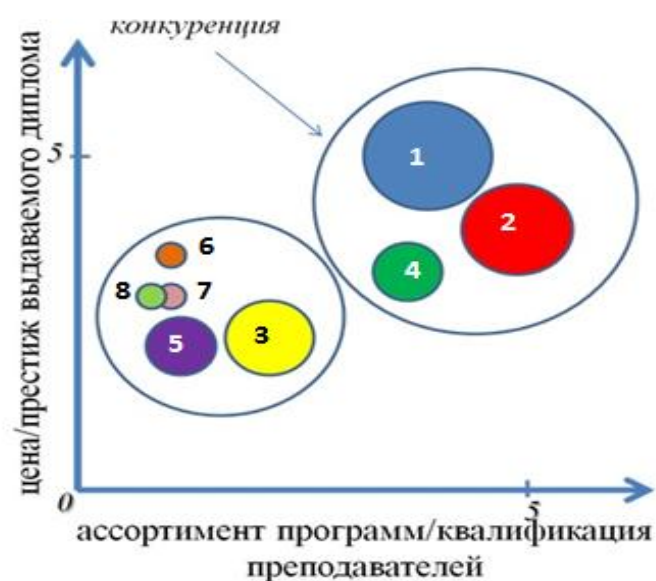


Рисунок 1. Карта стратегических групп

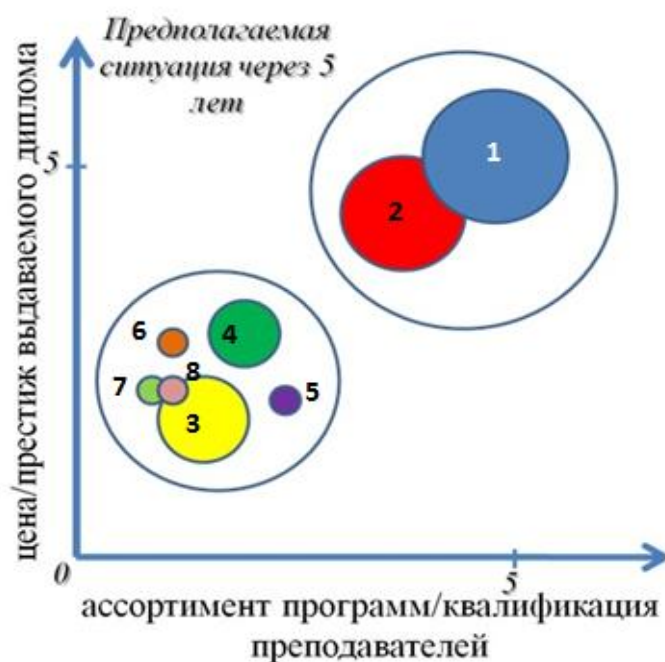


Рисунок 2. Карта стратегических групп «Прогноз через 5 лет»

В результате построения стратегических карт удалось составить представление о стратегических возможностях бизнес-школ Нижегородской области и, в частности, Бизнес-школы НИУ ВШЭ – Нижний Новгород в своей отрасли.

В первую очередь, по заданным двум переменным в отрасли можно выделить две стратегические группы, в которые входят все участники рынка.

В первую стратегическую группу входят три игрока, на рынке города присутствует всего три учреждения, работающих в ценовом сегменте выше

среднего и отвечающих высоким требованиям качества преподавательского состава (Бизнес-школа НИУ ВШЭ, EMAS, ННГУ). Вторую стратегическую группу составляют нижегородские бизнес-школы среднего ценового сегмента, а также московские бизнес-школы, продвигающие преимущественно программы дистанционного обучения для нижегородских руководителей. Полученные результаты оценки конкурентоспособности могут быть использованы как существующими на рынке конкурентами, так и сетями, которые только планируют выйти на рынок и нуждаются в подобных данных.

Отраслевой анализ рынка бизнес-образования Нижегородской области по модели «Пять сил М. Портера»

В основе анализа рынка бизнес-образования Нижегородской области лежит пятифакторная модель отраслевого анализа М. Портера [5], которая определяет основные конкурентные силы, сосредоточившись на которых любая коммерческая организация может достигнуть успеха в своей отрасли.

Из Таблицы 12 можно сделать вывод о влиянии каждой силы на рынке дополнительного образования Нижегородской области.

Т а б л и ц а 12

Пять сил М. Портера на рынке дополнительного образования Нижегородской области

Сила	Балл (макс 6)
Рычаги воздействия поставщиков	1
Угроза появления новых конкурентов	2
Уровень конкуренции в отрасли	4
Угроза появления услуг-заменителей	4
Рычаги воздействия покупателей	5

Вначале охарактеризуем каждую из пяти сил и оценим возможности ее влияния.

Угроза появления новых конкурентов

- Капитальные издержки новичков для входа в отрасль, к которым относятся затраты на открытие нового центра дополнительного образования, являются сравнительно небольшими: аренда помещения, оплата коммунальных платежей, заработная плата преподавателей, оформление и получение лицензий, оплата госпошлины.

- Как правило, бизнес-школы за время своего существования обретают круг лояльных потребителей. Клиенты, ставшие слушателями, впоследствии остаются верными бренду и рекомендуют компанию своим знакомым.

- Необходимо принять во внимание контроль со стороны государственных органов. Прежде всего, речь идет о получении лицензии, что является в настоящее время весьма трудоемким процессом в силу большого количества документов и длительного времени, необходимого для их оформления. Кроме того, лицензия выдается на срок не более, чем на 6 лет, то есть процедура должна периодически повторяться. Также нужно получить заключение органов государственной санитарно-эпидемиологической службы РФ и противопожарной службы, подтверждающие возможность заниматься образовательной деятельностью в данном помещении при данных условиях. Значительное время и силы затрачиваются на подбор и подтверждение квалификации преподавателей, составление программы обучения, которая удовлетворит контролирующие органы.

- Доступность каналов сбыта для новичков низкая, так как существует концентрация подобных компаний на рынке. Здесь могут помочь такие каналы продвижения, которыми в данной сфере чаще всего выступают «сарафанное радио» и рекомендации. Поэтому, многие потенциальные слушатели предпочтут проверенные учреждения новым.

- Сопротивление, оказываемое существующими фирмами новичкам, низкое, поскольку все фирмы осознают высокий уровень конкуренции в существующей отрасли.

- Добиться существенной экономии средств от масштаба производства в этой отрасли невозможно, поскольку продуктом являются нематериальные блага, производимые за счет уровня компетентности и готовности к работе преподавателей и сотрудников бизнес-школы. Потенциалом здесь является использование передовых компьютерных технологий, позволяющих ускорить процесс обучения и проводить курсы дистанционно, что увеличит количество слушателей без потерь качества обучения.

Вывод по угрозе появления новых конкурентов. Угрозу появления новых конкурентов можно оценить на 2/6, что говорит о том, что существует угроза появления новых конкурентов, но она невысока, так как значительными барьерами являются действия контролирующих инстанций, а также сложность в продвижении и завоевании доверия клиентов, так как все существующие фирмы уже имеют высокую репутацию и обширные базы клиентов.

Угроза появления услуг-заменителей

- Если вести речь об услугах персональных коучей / бизнес-тренеров, они стоят значительно дороже, но и их качество оценивается выше за счет индивидуального подхода и учета всех особенностей бизнеса слуша-

теля, а также возможности получения конкретных инструкций и рекомендаций по совершенствованию бизнес-процессов в организации.

- Другие похожие услуги – курсы – являются традиционными, и им доверяют многие. К тому же цена данной услуги значительно ниже. Однако данная услуга-заменитель актуальна скорее для недавних выпускников, для тех, кто еще не готов пойти снова серьезно учиться или не имеет достаточных денежных ресурсов.

- Получение второго высшего образования/обучение в магистратуре – также привлекают многих. Существенные минусы данной услуги – академический стиль преподавания, который мало подходит бизнесменам и руководителям.

- Услуги дистанционного обучения подходят тем, кто стремится учиться мобильным образом. Такая услуга подразумевает возможность обучаться в любое время, в своем темпе, в любом месте, без отрыва от основной деятельности, при этом стоит она, как правило, дешевле. Однако для такого варианта образования необходима сильная мотивация, он не подходит для развития коммуникабельности и расширения деловых контактов. При дистанционном обучении едва ли слушатель обретает практические знания.

- Обучение за рубежом как образовательная услуга может привлечь тех, кто желает получить зарубежный диплом об образовании, а также обрести иностранный опыт ведения бизнеса, пройти стажировку на зарубежном предприятии. Стоит такая услуга, как правило, очень дорого.

Вывод по угрозе появления услуг-заменителей: такие угрозы можно оценить на 4/6, то есть они значительны, так как традиционные образовательные программы, получение второго высшего образования, прохождение курсов, магистратуры очень популярны и являются предпочтительными для населения, а государство поддерживает эту сферу федеральным бюджетом. Наконец, бурно развиваются интернет-технологии, и дистанционная форма обучения также обладает большим потенциалом.

Рычаги воздействия покупателей – 5/6. Этот риск означает, что клиенты оказывают значительное влияние на деятельность и политику компании. Уровень зависимости высокий, так как уровень продаж напрямую зависит от удовлетворенности потребителей (слушателей). Во-первых, репутация напрямую зависит от отзывов тех, кто уже пользовался услугами бизнес-школы. Во-вторых, как уже обосновывалось выше, основным каналом продвижения образовательных услуг выступают рекомендации знакомых.

Рычаги воздействия поставщиков – 1/6. Данный риск означает, что поставщики не сильно влияют на деятельность Бизнес-школы, так как у образовательного учреждения нет регулярного взаимодействия с поставщиками (компании, поставляющие канцтовары, сувенирную продукцию, кофе-брейки и прочие), поэтому есть возможность легко заменить их, выбрав других из существующего множества.

Уровень конкуренции в отрасли – 4/6. Все центры образования конкурируют друг с другом как в ценовом, так и в иных полях. Что касается ценовой конкуренции, бизнес-школа считает себя «ценоустанавливающим лидером на рынке», тем самым ориентируясь изначально на наиболее обеспеченных клиентов. Самыми сильными неценовыми конкурентными факторами являются репутация компании, ассортимент предоставляемых услуг, эксклюзивные программы. Важно отметить, что бизнес-школа имеет все из названных неценовых преимуществ.

Уровень конкуренции в отрасли достаточно высок, так как в Нижегородской области действует значительное число подобных образовательных центров. Сегодня усиливается риск вовлечения конкурентов из других регионов (г. Москва). Однако из всех рисков самое высокое значение имеют клиенты, которые к тому же могут «переключиться» на услуги-заменители: специализированные курсы из-за их невысокой цены, на индивидуальные сессии в силу высокого качества предоставляемой услуги и индивидуального подхода. К тому же государство создает достаточно барьеров для работы в сфере бизнес-образования, которые могут быть преодолены с помощью использования услуг профессиональных юристов, что также не очень дешево.

PESTLE-АНАЛИЗ регионального рынка бизнес-образования

Данная методика подразумевает оценку различных рисков-факторов, воздействующих на ведение бизнеса. Как и в обычном бизнесе, в конкурентной образовательной среде оцениваются следующие факторы:

Политические

1.1 Текущая внешнеполитическая ситуация влияет на рынок двойственно: с одной стороны, рынок находится в кризисе, с другой стороны, происходит сокращение импорта, что благоприятно для деятельности российских производителей.

1.2 Из-за экономических проблем внутри страны в настоящее время сильно ограничены банковские заимствования.

Экономические

1.1 Существует высокий риск развития инфляционных процессов, хотя в 2016 г. официальный прогноз инфляции составляет 7%.

1.2 Базовый сценарий развития экономики предполагает невысокие темпы роста ВВП на уровне 2.2-2.4% и стабильную динамику основных экономических показателей.

1.3 Продолжится колебание курса рубля.

Социокультурные

1.1 В 2016 г. доходы населения могут вырасти на 3.4%; это на 1.3 процентного пункта ниже предыдущего года.

1.2 В том числе ухудшились прогнозы по увеличению реальной заработной платы, в 2015 г. – 3.8% (минус 2.2%), в 2016 г. – 4.3% (минус 1.9%).

1.3 Возможно, произойдет пересмотр потребностей клиента в сторону их сокращения.

Технологические

1.1 Образовательные учреждения стремятся наращивать современные технологии при работе с клиентами.

1.2 Технологические инновации касаются обновления технологий преподавания.

В Таблице 13 представлен анализ наиболее весомых факторов, влияющих на организации в сфере бизнес-образования в Нижегородской области, и их относительная значимость.

Т а б л и ц а 13

PESTLE-анализ рынка бизнес-образования Нижегородской области

факторы	относительная значимость влияния факторов				влияние на компанию
	по времени	по типу	по динамике	относительная значимость фактора	
политические	влияет сейчас и продолжит свое влияние (более 6-12 месяцев)	отрицательно влияет	влияет, но уменьшает влияние	влияют на деятельность компании, но без значимых изменений в ее организационной структуре	потенциальные клиенты пересматривают свои потребности и сокращают бюджеты (корпоративные клиенты), физические лица откладывают процесс обучения из-за снижения доходов
экономические	влияет в настоящее время и, скорее всего, закончит влиять (в течение 6-12 месяцев)	отрицательно влияет	влияет и увеличивает влияние	влекют некоторые (ограниченные) изменения в деятельности и структуре компании	

социальные	влияет в настоящее время и, скорее всего, закончит влиять (в течение 6-12 месяцев)	отрицательно влияет	влияет и увеличивает влияние	влекут некоторые (ограниченные) изменения в деятельности и структуре компании	
технологические	влияет сейчас и продолжит свое влияние (более 6-12 месяцев)	положительно влияет	влияет и увеличивает влияние	влекут некоторые (ограниченные) изменения в деятельности и структуре компании	позволяют развивать сервисные технологии по обслуживанию клиентов и разрабатывать или заимствовать положительный опыт современных технологий преподавания.
юридические	влияет сейчас и продолжит свое влияние (более 6-12 месяцев)	положительно влияет	влияет с постоянной значимостью	влияют на деятельность компании, но без значимых изменений в ее организационной структуре	не имеют непосредственного влияния на компанию
экологические	сейчас не влияет, но будет иметь значение в будущем (после 6-12 месяцев)	положительно влияет	влияет с постоянной значимостью	не оказывают значительного влияния на компанию	не имеют непосредственного влияния на компанию

Т а б л и ц а 1 4

Оценка степени влияния факторов среды

Факторы среды	Вес А	Оценка Б	Взвешенная оценка $B = A \times B$
1. Экономические	0,3	8	2,4
2. Политические	0,2	10	2
3. Социокультурные	0,2	8	1,6
4. Технологические	0,1	7	0,7
5. Юридические	0,1	8	0,8
6. Экологические	0,1	1	0,1
Итого:	1		7,6

Как видно из Таблицы 14, взвешенная оценка степени влияния факторов внешней среды – 7,6. Оценить ситуацию можно следующим образом: на деятельность компаний на рынке внешняя среда влияет неблагоприятно, в ближайшее время ситуация не изменится, так как страна находится в системном кризисе. Экономические факторы отрицательно влияют на ситуацию на рынке. В целом положительным можно назвать только влияние технологических факторов.

Стратегическое позиционирование организаций на рынке бизнес-образования Нижегородской области

Бизнес-образование можно отнести к специализированным отраслям рынка образовательных услуг с большим числом способов достижения конкурентных преимуществ, ценных для клиентов и образовательного учреждения. На основе проведенного анализа можно определить следующие возможности рынка бизнес-образования Нижегородской области и его точки роста, разбив рекомендации по позиционированию на следующие блоки:

- *Позиционирование в отношении потенциальных клиентов*

В условиях информационного перенасыщения рынка, существования стандартов сервиса бизнес-школ наиболее действенным способом достижения цели становится стратегия диверсификации предлагаемых услуг. По результатам анкетирования об ожиданиях клиентов и мотивирующих факторов, были определены следующие направления:

- повышение престижа бренда и репутации вуза являются наиболее важными составляющими бизнес-образования в глазах потребителей. В связи с этим необходимо сосредоточиться на разработке средств и путей продвижения бренда и повышения лояльности существующих клиентов, которые будут формировать положительный образ компании;

- практикоориентированное обучение. В настоящий момент имеется штат высококвалифицированных преподавателей, которые предлагают в своих курсах ориентированный на практику результат обучения. Нужно сохранять и преумножать такие кадры и организовать постоянное взаимодействие не только между слушателями, но и преподавателями для взаимного повышения уровня профессиональных компетенций;

- «клубность» как важный элемент включает следующие особенности: связь единомышленников, компетентных в профессиональной отрасли, возможность получения новых полезных контактов, членство в клубе выпускников, позволяющее поддерживать межгрупповые связи.

- *Позиционирование в отношении содержания образовательных программ.*

В сложившихся условиях наиболее перспективными являются долгосрочные и среднесрочные программы обучения, ёмкие программы МВА и профессиональной переподготовки по «Стратегическому менеджменту», «Управлению бизнес-процессами» и «Управлению человеческими ресурсами», которые реализуются в формате вечернего обучения в течение рабочей недели. В перспективе необходимо задуматься о расширении линейки предлагаемых программ, в частности, об открытии новых специализаций программы МВА, новых узкоспециализированных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

В области бизнес-образования следует продолжить продвижение очных программ, территориально предлагаемых в г. Нижний Новгород, и ориентироваться на высокий профессионализм преподавателей – практиков и приглашенных экспертов. Планируется активно развивать дистанционные формы дополнительного образования. Одним из наиболее востребованных вариантов смешанного обучения в настоящее время выступает формат образовательной программы дистанционного обучения с очными ежеквартальными сессиями. Необходимо также усиливать работу по формированию положительного образа бизнес-школы в регионе и ее выпускников в бизнес-сообществе. Такая работа должна быть направлена на подготовку учебных и методических пособий, сборников заданий и конкретных ситуаций (кейсов), пособий-практикумов по основной тематике программ, курсов бизнес-школы и организации их издания.

- *Позиционирование в отношении взаимодействия с внешней средой как на российском, так и на зарубежном уровне.*

Наблюдается увеличение количества корпоративных университетов компаний, смещение краткосрочных тренингов и семинаров от внешних заказчиков внутрь компаний. Рекомендуется рассмотреть возможность создания совместных образовательных программ с существующими в регионе корпоративными университетами. Перспективным видится организация и проведение на регулярной основе обучения и стажировок за рубежом в ведущих учебно-консультационных центрах и школах бизнеса, а также организация и проведение совместных программ обучения, учебных курсов, семинаров, стажировок с российскими и зарубежными школами бизнеса, учебными центрами и иными структурами, занятыми практической и учебно-консультационной деятельностью.

Список литературы:

1. Екшикеев Т.К., Лысов И.А., Мисикова З.В. Развитие и оценка конкурентоспособности бизнес-школы // Проблемы современной экономики, № 1 (33), 2010 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3048>. (Дата обращения: 21.11.2016).
2. Качалов И. Аналитика и прогноз расчеты Карасева Ф., Добрынина О., Дрогушева И. 2008 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://marketing.rbc.ru/reviews/business-education-2008/chapter1-vibor.shtml>. (Дата обращения: 21.11.2016).
3. Исследование рынка бизнес-образования и карьеры в Нижнем Новгороде // Журнал Деловой квартал, 2015 [Электронный ресурс] URL: <http://nn.dk.ru/wiki/rejting-biznes-shkol>. (Дата обращения: 21.11.2016).
4. Henry A. Understanding strategic management – Oxford University Press; 2 edition, 2011, pp. 86-90.
5. Портер М. Конкуренция. Санкт-Петербург, М., Киев: Издательский дом «Вильяме», 2000. – 607с.

SPECIFIC FEATURES OF IMPLEMENTING AND POSITIONING PROGRAMS OF BUSINESS EDUCATION: REGIONAL ASPECT

The paper identifies and describes key stages in the development of business education in Russia, examines regional market of supplementary education, defines its main trends; the paper also presents results of the research on requirements structure among potential consumers of business education in Nizhny Novgorod region; it also analyzes key market players, provides industry analysis of the regional market of business education and suggests recommendations for strategic positioning of organizations in the local business education market.

Keywords: additional education, business education, executive education, business school, industry analysis, consumer preferences, strategic positioning.

ИМПЛЕМЕНТАЦИОННЫЕ БАРЬЕРЫ КАК ПРОБЛЕМА СОЦИАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Анализируются проблемы имплементационных барьеров в социальном менеджменте. Определяются особенности имплементационной деятельности. Выявляются причины низкой эффективности управленческой деятельности на этапе реализации принятых решений.

Ключевые слова: социальная стратегия, управленческое решение, имплементационные барьеры, имплементационная технология.

Из основных фаз процесса управленческого решения в социальной сфере особое место принадлежит фазе имплементации. Под имплементацией управленческого решения понимается процесс превращения видения, миссии, целей, социальной стратегии, политики и программы в реальность. Недостаточное внимание теоретиков и практиков менеджмента к этой фазе – одна из основных субъективных причин низкой эффективности управленческого труда [1]. В управлении социальной сферой недопустимо много неисполненных, нереализованных решений, высока «детская смертность» инициированных проектов и разработанных стратегий.

Теория социального менеджмента находится в долгу у практики социального управления во всем, что касается исследования сущности, особенностей, технологий и алгоритмов имплементационной деятельности. Предпринимается попытка определить общие контуры проблемы и обосновать необходимость разработки особых имплементационных технологий, способных преодолевать имплементационные барьеры, минимизировать открытое или скрытое сопротивление сил, выступающих против реализации конкретного социального проекта или программы действий.

Каковы особенности имплементационной деятельности?

Во-первых, имплементация – особый вид управленческой деятельности, содержательно и технически отличающийся от разработки и принятия решения. В ней на первом месте – воля, характер, власть, влияние, лидерский и командный ресурс руководителя. Она требует присутствия особых профессиональных качеств менеджмента, специальных знаний, умений, навыков и опыта.

Во-вторых, имплементация – особо сложный вид управленческой деятельности. Она связана с превращением управленческого решения в реальность, идеального в материальное, потенциального в актуальное, намерения в

действие, возможного в действительное, поэтому на нее должны быть направлены лучшие управленческие кадры.

В-третьих, имплементация решения – особо рискованная деятельность, она несет в себе потенциальные и реальные угрозы, неопределенности и возможные осложнения. Она опасна с точки зрения последствий ее провала как для имплементаторов, так и для объектов социальных проектов.

В-четвертых, имплементация требует проактивной разработки особой управленческой технологии, которая должна быть органично встроена в управленческое решение. Это должно быть сделано до начала имплементации управленческого решения. Разрабатывать и запускать имплементационную технологию «после факта» – занятие малопродуктивное. Менеджмент в этом случае уже продемонстрировал собственную неосновательность. Руководители уже совершили ошибку в расчетах финансовых и иных затрат, не включив в общий бюджет управленческого решения прямые и косвенные затраты на его реализацию.

В-пятых, идея особой имплементационной технологии – относительно нова для теории и практики современного российского социального менеджмента, поэтому многих менеджеров трудно убедить в том, что процесс имплементации решения – это особый и ответственный вид управленческой деятельности.

Имплементационный потенциал социальной стратегии зависит от многих условий и факторов. Наиболее важными из них можно считать следующие:

1. Насколько качественной является разработанная социальная стратегия, оформлена ли она коллективным или индивидуальным решением субъектов управления и обеспечена ли она адекватной системой имплементационных действий?

2. Существует ли реальная возможность реализовать данную стратегию в данном месте и в данный момент времени? Если нет, то по каким причинам?

Наиболее опасными и труднопреодолимыми имплементационными барьерами могут стать:

- **управление «на основе предположений»** (ситуация, при которой социальный менеджмент искренне полагает, что кто-то за него сделает практическую работу по реализации стратегии и что это произойдет «само собой»). На практике часто оказывается, что эту работу не делает никто.

- **системная или структурная несовместимость** (ситуация, при которой социальная стратегия оказывается в противоречии с существующей

системой управления и реально функционирующей организационной структурой. Они в этой конкретной ситуации не обладают способностью имплементировать разработанную социальную стратегию).

- **стратегия «маниловских надежд и заверений»** (ситуация, при которой социальная стратегия не базируется на реально существующих ресурсах и требует таких ресурсов, которые быстро в данный момент привлечены быть не могут).

- **подмена социальной стратегии «изобилием планов»** (ситуация, при которой вместо стратегии имеется большое количество планов практических действий, не связанных единой целью и часто противоречащих друг другу).

- **разрыв, противоречие между социальной стратегией и существующими компетенциями управленцев и работников, которые должны ее реализовать** (ситуация, при которой социальная стратегия не обеспечена необходимым уровнем профессионализма и компетентности менеджеров и персонала социального проекта).

- **разрыв, противоречие между социальной стратегией и культурой субъекта и объекта управления** (ситуация, когда социальная стратегия не обеспечена необходимыми социокультурными предпосылками, культура может отторгнуть стратегию целиком или частично).

- **«стартовая системная ошибка» в имплементационной социальной стратегии** (ситуация, при которой выбирается и инсталлируется в имплементационный механизм проекта ошибочная или крайне неэффективная имплементационная технология, запрограммированная ошибка, которую субъект управления не видит, не желает признать и по инерции продолжает действовать на ее основе).

3. Имплементационный потенциал социальной стратегии зависит также от того, проведена ли предварительная работа по согласованию ее основных положений с заинтересованными сторонами, учитывает ли она предложения и пожелания этих сторон, заручились ли ее разработчики и имплементаторы необходимой поддержкой.

Каковы наиболее распространенные тактики противодействия имплементации социальной стратегии?

- **тактика «отклонения целей»** (противники стратегии уверяют ее инициаторов в том, что их предложение интересно, но слишком сложно или затратно. В качестве альтернативы они выдвигают свой проект: реализовать что-то более «простое, дешевое или конкретное». При этом оно, как правило, не имеет никакого отношения к разработанной социальной стратегии).

- **тактика «перехвата ресурсов»** (противники могут «увести» финансовые и человеческие и иные ресурсы, предназначенные для имплементации данной стратегии, на решение каких-то «вдруг и неожиданно» возникших новых социальных проблем).
- **тактика «диссипации энергии»** (если противникам социальной стратегии удастся создать много проблем ее инициаторам и имплементаторам, число желающих заниматься ее реализацией может резко пойти на убыль).
- **тактика «отложенного решения»** (если противникам социальной стратегии удастся под тем или иным предлогом отложить ее реализацию, сами сторонники могут потерять интерес к делу, а важность данной стратегии со временем может существенно уменьшиться).
- **тактика «подрыва доверия»** (слухи, сплетни, клевета по адресу имплементаторов стратегии могут породить подозрение и недоверие к ним и их проекту. При этом противники могут использовать как тактику «прямой дискредитации», так и технику «удушения оппонента в объятиях»).
- **тактика «фронтального наступления»** (она может использоваться противниками социальной стратегии, когда все другие меры оказались неэффективными. Предпринятая атака может быть успешной, когда имплементаторы социального проекта ее не ждут, когда они оказываются неспособными дать ей достойный отпор) [2].

Итак, если руководитель социального проекта хочет, чтобы разработанная стратегия была реализована, он должен заблаговременно идентифицировать возможные имплементационные проблемы, в упреждающем порядке разработать имплементационную стратегию и технологии ее реализации. Он должен понимать, что социальная стратегия, в содержание которой не встроены имплементационный механизм – заведомо бесплодна. А разработчики такой стратегии – кабинетные систематики, гораздые создавать «грандиозные» планы на бумаге и совершенно не способные думать о том, что реализаторам их проектов придется идти не по «тротуару Невского проспекта», а по глубоким и скользким оврагам реальной социальной и политической жизни.

Для более глубокого понимания возможностей и ограничений процессов имплементации социальной стратегии или программы субъектам управления необходимо включать в свой компетентный ресурс концепт «ограниченной рациональности» и специфику его проявления на всех основных фазах управленческого решения. Охарактеризуем в общих чертах обозначенную проблему [3].

Действительно, лидеры и администраторы крупных проектов социальных изменений часто бывают «приговорены» к «ограниченной рациональности» собственных имплементационных действий внутренними и внешними, объективными и субъективными обстоятельствами, которые существенно снижают имплементационный потенциал разработанных социальных программ. О каких барьерах может прежде всего идти речь?

Во-первых, имплементаторы масштабных и глубоких социальных изменений почти всегда действуют не на основе полной, а, как правило, при недостаточной, несвоевременной и даже нередко искажённой информации, на которой был выстроен социальный проект. В результате интервенции большого количества информационных посредников (сбор, систематизация, обработка, анализ, тиражирование и т.д.) социальная информация нередко приходит к своим потребителям в урезанном и искаженном виде. Это, собственно говоря, уже не информация в точном смысле этого слова, а ее субъективная интерпретация, не позволяющая социальному менеджменту реализовывать эффективные модернизационные изменения и существенно сокращающая эффективность разработанных социальных программ.

Во-вторых, имплементация большинства сложных социальных трансформационных решений предполагает большое число переменных, составляющих конкретную имплементационную ситуацию и ее проблемное поле. Понятно, что для анализа и прогнозирования всех ключевых переменных у имплементаторов социальных проектов обычно нет необходимых временных и финансовых ресурсов. В результате появляются незаслуженно «отложенные решения», «запоздавшие» проекты, различные варианты «догоняющей социальной модернизации». Или, напротив, к имплементации принимаются «опережающие» решения, для которых пока нет необходимых объективных и субъективных предпосылок. Это сужает диапазон эффективности управленческих действий при осуществлении социальных изменений.

В-третьих, имплементаторы сложных социальных изменений крайне редко имеют реальную возможность рассмотреть все значимые альтернативные имплементационные модели, потому что таких альтернатив, как правило, много и их даже при желании физически невозможно проанализировать во всей полноте. В этой связи руководители в реальной управленческой практике вынуждены осуществлять практические действия на основе анализа небольшого количества альтернатив. Причем, на практике чаще всего рассматриваются 2-3 альтернативы. Это существенно симплифицирует общую социальную «картину мира», порождая квазирациональные (субоптимальные) имплементационные решения.

В-четвертых, часто причиной «ограниченной рациональности» имплементационных действий является недостаток знаний, умений, навыков и опыта руководителей, занятых реализацией социального проекта. Действительно, имплементаторы социальных перемен нередко обнаруживают нехватку индивидуальных и групповых компетенций, необходимых для успешной реализации изменений. Они становятся «агентами ограниченной рациональности», испытывая затруднения при выявлении, идентификации и преодолении сложных, «закрытых» имплементационных барьеров. В результате «ограниченности интеллектуального ресурса» возникают (помимо проективных) еще и имплементационные искажения и здание проекта социальных изменений строится на песке.

В-пятых, существенной причиной «ограниченной рациональности» имплементационной деятельности являются трудности, связанные с необходимостью ситуативной смены при осуществлении социальных изменений доминантной парадигмы поведения лидеров и их последователей.

Имплементация социальных проектов в своих сущностных проявлениях характеризуется доминированием не хабитуального поведения (поведения на основе привычек), а поведением, связанным с решением проблем, созданием новой либо иной ситуации. Это поведение креативное, гибкое и ситуативное, и в силу этой причины оно доступно лишь для немногих имплементаторов проектов перемен. Большинство же из них вынуждены по этой причине оставаться в зоне «ограниченной эффективности».

В-шестых, при имплементации социальных изменений нужна сильная мотивационная составляющая (гораздо более сильная, чем та, которая имеет место при обеспечении рутинных бизнес-процессов) для того, чтобы инициировать и поддерживать импульсы активного поведения менеджмента, необходимые для практического решения социальной проблемы. Потребность в сильной личной и групповой мотивации начинает доминировать в ситуации, когда люди и организации оказываются на распутье. Сталкиваясь при реализации социального проекта с «точками выбора» они либо предпринимают активные действия, выходящие за пределы рутины сложившихся привычек, либо, демонстрируя дефицит или полное отсутствие «проектной лояльности», прибегают к тем или иным видам эскапизма – покидают поле интенсивных перемен и связанных с ними дискомфорта. Возможности сильной мотивационной компоненты в условиях реализации перемен всегда ограничены. Ее недостаток у лидеров социальных изменений побуждает их опускать «целевые планки» и уходить от трудной работы по имплементации принятых решений.

В-седьмых, принадлежность к группе и групповая поддержка играют существенную роль в поведении субъектов, связанных с формированием новой социальной реальности. Феномен «группового мышления» установлен и всесторонне проанализирован психологами достаточно давно. При всех известных слабостях этой теории, фиксирующей свое внимание преимущественно на деперсонализации и конформизме группы в процессе выработки и имплементации управленческих решений, она в целом правильно описывает причины и негативные следствия «группового мышления». При этом основатель концепции «группового мышления» И. Джейнис фокусируется только на одной стороне процесса конформатизации – на приспособлении группы под ценности и установки ее лидера, как правило, волевой, авторитарной личности. Между тем вне поля зрения долгое время оставался противоположный процесс – возможная деиндивидуализация лидера и его приспособление к мнениям группы. В действительности, лидеры социальных преобразований так же несвободны от группового влияния, как и рядовые члены группы. В первую очередь на них оказывается сильное влияние со стороны членов их команд – носителей группового опыта или специальной экспертизы. Порой это влияние приобретает характер давления «старой гвардии» или «тирании экспертов». Кроме этого фактора на приспособление лидера к мнению группы (команды) оказывают воздействие такие прямые и косвенные стимулы со стороны группы, как убеждение, эмоциональный призыв, лесть и приобретение расположения, обмен услугами, давление и т.д. «Групповое мышление» несет в себе серьезные последствия не только для принятия важных социальных решений, но и для их имплементации.

В-восьмых, еще один фактор, обуславливающий «ограниченную рациональность» имплементационных действий лидеров перемен, – дефицитарность управленческой воли. Воля, как известно, определяется психологами как эмоционально-целевое напряжение субъекта и способность передавать ее другим субъектам: индивидам, группам, командам, организациям, социуму в целом. Структура управленческой воли включает в себя целеустремленность, «оптимистический прогноз» будущего, настойчивость, терпение и терпеливость, последовательность, способность доводить начатое до конца, изменять сознание и поведение других людей для достижения поставленных целей. Управленческая воля обладает большим потенциалом побуждения людей к участию в создании новых социальных реальностей. Дефицитарность управленческой воли создает предпосылки для провала имплементационной деятельности, которые бывают связаны с «сознательным опусканием имплемен-

тационных планок», недоиспользованием организационного и индивидуального потенциала работников.

К числу других управленчески значимых ограничителей эффективности имплементационной деятельности можно отнести:

- сопротивление объекта управления (его «упругость», «антихрупкость», нежелание выполнять команды, идущие сверху, создание барьеров на пути реализации технологических и организационно-управленческих инноваций), которое имеет под собой большое количество ситуативных объективных и субъективных причин;
- существующие коллективно выработанные и утверждённые социальные стратегии и программы, которые определяют для руководителя жесткий диапазон приемлемого и неприемлемого при реализации решения;
- принятые, устоявшиеся и санкционированные доминирующим субъектом управленческие технологии, которые быстро и просто преодолеть невозможно. Они вынуждают лидеров социальных перемен долго двигаться по «наезженной колее»;
- «политический торг», который всегда имеет место в партисипативных управленческих системах и, как правило, приходит в противоречие с принципом рациональности для достижения консенсуса. В результате этого «торга» имплементационные действия почти всегда становятся гарантированно ограниченным;
- негативное влияние на имплементацию управленческого решения со стороны лоббистских сил внутри субъекта социального управления или в его внешней среде;
- многообразие критериев, по которым возможна оценка эффективности имплементационной деятельности;
- объективные трудности точного количественного измерения силы и влияния отдельных внутренних и внешних факторов, «вмешивающихся» в процесс имплементации;
- трудности, которые вытекают из неизбежного включения в имплементационный процесс человеческих эмоций, личных амбиций, уязвленного самолюбия, гордыни и других слабо регулируемых и мало предсказуемых человеческих чувств.

Значимыми и труднопреодолимыми реализационными барьерами часто становятся также так называемые ловушки сознания имплементаторов управленческих решений. Ловушки сознания – это ментальные стереотипы, через призму которых люди воспринимают объекты и процессы реального мира. Д. Хэммонд, Р. Кини, Г. Райффа предложили интересную классификацию этих

ловушек-стереотипов, которая, несмотря на излишнюю метафоричность, обладает весьма серьезным когнитивным потенциалом. По мнению авторов, ловушки сознания можно подразделить на следующие типы:

- **ловушки «якорения»**, которые возникают из-за существования в сознании людей стереотипов, возникающих на основе старого опыта. Они не позволяют им полностью дистанцироваться от него. Это приводит к тому, что люди, перенося свои старые мнения, оценки и суждения на новую реальность, как бы цепляются «якорями» своего сознания за старые корни.

- **ловушки «статус-кво»** привязывают людей, их сознание и поведение к привычному и комфортному порядку вещей, мешая им выходить за пределы существующей реальности, планировать и прогнозировать будущее.

- **ловушки «невыполнимых издержек»** – система стереотипов, вынуждающих людей повторять свои прежние ошибки вновь и вновь, полагая, что риски нового не могут быть перекрыты возможными или реальными недостатками старого и привычного.

- **ловушки «доказательств»** обрекают людей искать (часто вопреки здравому смыслу) аргументы, оправдывающие свои собственные провалы и поражения.

- **ловушки «памяти»** гипертрофируют в сознании людей значение событий, произошедших в прошлом, преувеличивая их влияние на вновь возникшую реальность.

- **ловушки «самоуверенности»** связаны с переоценкой людьми собственной способности прогнозировать будущее и создавать его.

- **ловушки «предосторожности»**, которые проистекают из потребности людей обезопасить себя и перестраховаться, чтобы минимизировать риски [4].

Таким образом, «ограниченная рациональность» процесса имплементации управленческого решения порождается условиями и факторами, которые в конкретной ситуации быстро самим руководителем социального проекта изменены быть не могут. В силу этих причин он не может считать своей реалистической целью полное достижение запланированного результата при минимуме использованных ресурсов. Такой целью, видимо, должно или может быть лишь частичное разрешение социальной проблемы при приемлемом уровне использования материальных и иных ресурсов. Поэтому в практике управления социальными изменениями руководители должны ориентироваться не столько на полную имплементацию модернизационных проектов, сколь-

ко на достижение, в лучшем случае, приемлемого, удовлетворительного решения тех или иных социальных проблем.

В проектировании и имплементации социальной стратегии всегда присутствует политический контент. Под ним следует понимать отношения различных субъектов социального управления по поводу власти, первенства, доминирования. Эти отношения многослойны и включают в себя отношения политической борьбы, отношения политических союзов, отношения политического нейтралитета и отношения политического патернализма (спонсорства). Все они должны быть учтены при разработке имплементационной технологии, которую можно представить в виде конкретного организационного алгоритма, некоей совокупности внутренне взаимосвязанных управленческих операций, реализуемых в строго последовательном порядке. Этот алгоритм можно описать следующим образом:

1. Определение сущности имплементационной проблемы:

- в чем состоит главная трудность в реализации социальной стратегии?
- в чем заключаются основные причины этой трудности?
- в чем, в каких формах проявляется эта трудность?

2. Проектирование имплементационной стратегии:

- что надо сделать, чтобы решение было имплементировано?
- какие ресурсы необходимы для этого?
- кто контролирует эти ресурсы?
- можно ли получить к ним доступ?

3. Определение основных сил, способных оказать помощь в имплементации социальной стратегии:

- кто может позитивно повлиять на имплементацию решения?
- кто из вышестоящих руководителей внутри организации может помочь в имплементации решения?
- кого из руководителей со стороны можно или необходимо «использовать» как «точку опоры»?
- с кем из сотрудников надо вступить в политический альянс для имплементации решения?
- с кем из «лидеров мнений» надо «заключить контракт» для имплементации решения?
- что надо сделать, чтобы эти люди активно помогали имплементации решения?

4. Определение основных сил, которые будут вести «политические игры» вокруг принятого решения, противодействуя его имплементации:

- кто может вести такие игры и почему?
- каким образом они станут мешать реализации социальной стратегии?
- каких контрдействий и когда следует ожидать от них?
- что надо сделать, чтобы минимизировать их сопротивление имплементации стратегии?

5. Определение времени, на которое возможно при необходимости отложить начало имплементации социальной стратегии без существенного ущерба для нее:

- какой дополнительный временной резерв необходим и возможен?
- какие дополнительные политические согласования и «утряски» можно за это время провести?

6. Определение типа имплементационных техник.

- техники самосохранения,
- низкорисковые техники,
- легко реализуемые техники,
- конфликтные (высокорисковые) техники.

7. Определение вида имплементационной техники.

- техника, основанная на вознаграждении инициаторов и помощников в имплементации стратегии («пряник»),
- техника, основанная на давлении и наказании сопротивляющихся и саботажников («кнут»),
- техника, основанная на убеждении (переговоры, компромиссы, обучение),
- техника, основанная на вовлечении (когда это возможно) как можно большего числа людей в процесс подготовки, принятия и имплементации социальной стратегии,
- техника, основанная на упреждении контрдействий оппонентов (заблаговременное «снятие» особо спорных вопросов, уточнение проблемных целей и т.д.),
- техника, основанная на упреждающей подготовке благоприятных политических условий для имплементации социальной стратегии (властное и лидерское обеспечение процессов реализации решения, создание политических альянсов, мотивация и стимулирование драйверов имплементации, нейтрализация колеблющихся и «кооптация» потенциальных внутренних и внешних спонсоров).

Таким образом, преодоление имплементационных барьеров – сложная и трудная работа, успех которой зависит от многих условий и факторов. Среди них одно из ключевых мест принадлежит специальному имплементационно-

му компетентностному ресурсу субъекта социальных изменений, специальным знаниям, умениям, навыкам и опыту реализации социальных стратегий, проектов и программ.

Список литературы:

1. Томпсон А.А. мл., Стрикленд А. Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации. Пер. с 9-го англ. изд. - М.: Инфра-М, 2001, с. 315.
2. Piercy Nigel. Market-led Strategic Change. Redwood Press, London, 1992, p. 332-333.
3. Матиашвили В.М. Концепт «ограниченной рациональности» в контексте практики организационных изменений // Вестник ННГУ им. Н.И. Лобачевского: Серия Социальные науки, Н. Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2015, №1. С. 148-154.
4. Harvard Business Review (русское издание), ноябрь, 2005, с. 75-83.

**IMPLEMENTATION BARRIERS AS A PROBLEM OF SOCIAL
MANAGEMENT**

This paper covers theoretical problems of implementation barriers in decision making and presents vision of implementation technology which can help to overcome them in social sphere.

Keywords: implementation barriers, implementation technology, managerial decision, social strategy.

АНАЛИЗ, ОЦЕНКА И ФОРМИРОВАНИЕ КЛЮЧЕВЫХ УСЛОВИЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕГИОНЕ

Выделены ключевые условия предпринимательской деятельности в регионе, проведен анализ факторов, влияющих на развитие предпринимательства в Нижегородской области. На основании выводов анализа, сформулированы первоочередные задачи, которые необходимо и возможно решить для создания благоприятных условий развития предпринимательства в регионе. Показано значение предпринимательской деятельности для социально-экономического развития региона и формирования ценностных ориентаций граждан России.

Ключевые слова: предпринимательство, регион, инновации, условия развития предпринимательства.

Предпринимательскую активность населения следует рассматривать как особую форму социальной активности людей. Она направлена на организацию деятельности с целью получения прибыли, характеризуется инновационностью, способностью к риску, творчеством, самостоятельностью и ответственностью, является неотъемлемым и очень важным условием социального развития региона. Это связано, прежде всего, с тем, что малый и средний бизнес выступает в качестве одного из источников формирования областного и местных бюджетов, создания новых рабочих мест, развития территорий и секторов экономики. Так, например, в малом бизнесе Нижегородской области занято более 30% всего экономически активного населения, это 558 тыс. человек. Оборот малого бизнеса в 2015 г. составил 1 трлн. 193,2 млрд. рублей. Налоговые поступления по специальным режимам от субъектов малого бизнеса в бюджет области за 2015 г. – 6,7 млрд. рублей [1].

Развитие предпринимательства оказывает непосредственное влияние на уровень и качество жизни населения региона. Кроме того, предпринимательская активность воздействует на трудовой потенциал (профессиональные, образовательные, социально-демографические характеристики) и социально-психологический потенциал региона, проявляющийся в социальных отношениях, настроениях, ожиданиях, устремлениях населения, личностных и групповых установках, в готовности людей к социально-экономическим преобразованиям в регионе. Это связано с тем, что у предпринимателей формируется особый тип мышления и хозяйственного поведения. Это люди с творческим отношением к делу, свободно проявляющие инициативу, внедряющие инно-

вации, находящиеся в поиске нетрадиционных решений и возможностей расширения масштабов и сфер деятельности и, что особенно важно, с постоянной готовностью к риску и изысканию способов его преодоления. Таким образом, малое предпринимательство является важным фактором, обеспечивающим не только экономический рост, но и развитие трудового потенциала региона.

Предпринимательская активность в разные периоды времени не остается неизменной и в разных регионах имеет разную интенсивность. Причины этого заключаются в том, что на степень предпринимательской активности оказывают влияние социально-экономические условия, формирующие в регионе особую предпринимательскую среду, которая может быть как благоприятной, так и неблагоприятной для осуществления предпринимательской деятельности. С точки зрения управления предпринимательской активностью, важно понять, какие условия оказывают наибольшее влияние на предпринимательство, и сконцентрировать усилия региональных органов власти на тех, которые поддаются регулированию.

К ключевым условиям предпринимательской деятельности следует отнести:

- Наличие и функционирование системы предпринимательского образования в регионе.
- Уровень развития исследований и разработок, ведущих к созданию инноваций, доступность научно-технических разработок для новых и развивающихся малых компаний.
- Уровень развития бизнес-инновационной инфраструктуры.
- Доступность финансовых ресурсов, включая кредиты, гранты и субсидии для новых и развивающихся фирм. Наличие, доступность и качество программ непосредственной поддержки новых и развивающихся фирм.
- Культурные и социальные нормы, традиции, информационное окружение, способное формировать новые нормы.
- Открытость и потенциал рынка.

Наличие и функционирование системы предпринимательского образования в регионе

Среди условий развития предпринимательского потенциала региона особо следует отметить необходимость создания системы массового предпринимательского образования в регионе. В центре данного процесса могут стоять только высшие учебные заведения. Это связано не только с наличием в ВУЗах людей, способных обучать, но и с тем, что студенческая среда являет-

ся благоприятной для появления и развития бизнес-проектов. В ходе опроса студентов ННГУ выяснилось, что 58.3% опрошенных считают возможным начать предпринимательскую деятельность, 33.3% не рассматривают такой вариант профессиональной реализации, 8.3% не определились с выбором траектории развития. Лишь 30% опрошенных студентов не проявили интереса к дополнительному образованию в сфере предпринимательства, отметив достаточность навыков и знаний, получаемых в ходе обучения по выбранному направлению подготовки. 70% участников опроса отметили необходимость в дополнительном образовании в области экономики, права, финансов, маркетинга, то есть в тех областях знаний, которые требуются для ведения самостоятельной предпринимательской деятельности [2].

В стратегии развития ННГУ до 2020 г. отмечено, что одной из важнейших задач университета является подготовка высококвалифицированных специалистов-инноваторов, соответствующая требованиям современной экономики. Для этого необходимо формирование предпринимательской культуры студентов, аспирантов и научно-педагогических работников. Особое значение приобретает организация предпринимательской подготовки студентов и аспирантов, которые наряду с базовым образованием получают знания и навыки в области предпринимательства и коммерциализации результатов исследований и разработок. В связи с этим в качестве целевого показателя, который должен быть выполнен к 2020 г., задана доля выпускников университета, прошедших подготовку в сфере предпринимательства – 70%. Уже в 2016 г. 40% выпускников ННГУ имели такую подготовку. Достижение данных показателей стало возможным благодаря функционированию системы массового предпринимательского образования, которая охватывает студентов, аспирантов, научно-педагогических работников, руководителей и специалистов малых инновационных предприятий, созданных с участием ННГУ. Помимо классического бизнес-образования по программам бакалавриата и магистратуры в ННГУ существуют новые формы предпринимательского образования, в основу организации которого были положены следующие принципы:

- организация подготовки через систему дополнительного профессионального образования;
- модульная структура построения образовательных и учебно-консультационных курсов;
- привлечение в качестве преподавателей и тренеров специалистов-практиков из сферы высокотехнологичного бизнеса;
- сочетание групповых и индивидуальных форм обучения;

– разработка авторского учебно-методического обеспечения для всех программ предпринимательского образования, в том числе создание мультимедийных курсов для дистанционного обучения.

Для того, чтобы знания, умения и навыки, необходимые для деятельности в инновационной экономике, стали элементом общей культуры выпускников университета, в учебные планы программ бакалавриата по всем направлениям подготовки включен курс «Основы предпринимательской деятельности». Этот курс направлен на формирование у студентов компетенций, связанных с пониманием механизмов функционирования рыночной инфраструктуры и ведением предпринимательской деятельности в современных условиях.

Для магистрантов в ННГУ читается курс «Основы инновационной деятельности», который развивает базовые компетенции в области предпринимательской деятельности, полученные при обучении по программам бакалавриата, и дает представление о методах и формах коммерциализации результатов исследований и разработок. Программа курса адаптирована к направлениям подготовки студентов и учитывает специфику продвижения технологий в различных областях науки.

Для тех студентов, которые хотят получить углубленную профессиональную подготовку в области инноватики, в университете предлагается программа профессиональной переподготовки «Инновационное предпринимательство». Для слушателей эта программа является дополнительной к базовому университетскому образованию в области физики, химии, биологии, математики или компьютерных наук. Отметим, что эта программа является внебюджетной, полностью финансируется слушателями, что свидетельствует о высоком уровне мотивации участвующих в ней студентов к развитию компетенций в области инноватики.

Особое внимание при реализации единой системы непрерывного многоуровневого предпринимательского образования «студент – аспирант – научно-педагогический работник – сотрудник инновационного предприятия» необходимо уделять подготовке аспирантов. Выбор аспирантов в качестве адресата для образовательных услуг в области инноватики представляется абсолютно точным и обоснованным, так как они имеют опыт исследовательской деятельности, обладают пониманием фундаментальных и технологических основ объектов коммерциализации научной деятельности. В результате опроса аспирантов, обучающихся в университетах Приволжского федерального округа, удалось выявить сравнительно большой кластер молодых людей, сочетающих высокий уровень научной подготовки с развитыми лидерскими и

предпринимательскими способностями. Среди основных факторов, затрудняющих рыночное продвижение результатов НИОКР, молодые ученые отмечают отсутствие необходимых знаний и навыков [3]. Таким образом, подготовка аспирантов должна способствовать «всеобщей инновационной грамотности» молодых людей, ориентировать на поиск практического применения научных результатов, адаптировать научную молодежь к новым профессиональным требованиям с учетом инновационного характера развития экономики. Имея даже начальную подготовку в области инновационного менеджмента, молодые ученые могут пытаться формировать спрос, находить платежеспособных заказчиков, а не ждать, когда в их лабораториях появятся инвесторы и потребители научной продукции. Ориентация на рынок наукоемкой продукции может способствовать также оптимальному выбору научно-технологических приоритетов и корректировке тематического спектра исследований и разработок, которые должны планироваться с учетом текущих и перспективных общественных потребностей и запросов.

Система предпринимательской подготовки в регионе должна охватывать не только студентов, аспирантов и научных работников. Подготовку работающей молодёжи к активному созданию и развитию малого и среднего бизнеса, поиску и внедрению инновационных технологий возможно осуществлять в рамках таких образовательных проектов, как школы молодого предпринимателя, реализуемых как ВУЗами, так и молодежными объединениями.

Школы молодого предпринимателя представляют собой элемент образовательной инфраструктуры, нацеленной на развитие предпринимательских компетенций молодёжи, её интеграцию в экономическую среду региона. Реализация поставленных целей происходит, как правило, с помощью краткосрочных программ обучения, в ходе которого осваиваются ключевые понятия и положения предпринимательской деятельности, генерируются идеи, формируются умения разработать бизнес-план. Наряду с формированием новых знаний, навыков и умений в бизнесе, дополнительной задачей школ молодого предпринимателя является оценка способностей и готовности слушателей создавать, вести и развивать востребованный рынком и обществом бизнес, определение возможной, адекватной способностям обучаемых роли в бизнес-процессе, а также помощь в формировании рабочих команд. На основе проведенного исследования можно сделать вывод о том, что слушатели Школы молодого предпринимателя обладают превышающим средний уровень показателями готовности и склонности к ведению инновационной предпринимательской деятельности [4]. Предпринимательство не является самым желае-

мым видом деятельности для слушателей школ, но входит в число доминирующих профессиональных типов. Способности и склонности предпринимательского типа и преобладающих (артистический и социальный) типов пересекаются, формируя профессиональную однородность личности и окружающей среды. Уровень инноваторства и потребности в креативности слушателей школы умеренно выше среднего. Внутренние ценности преобладают в потребностной сфере слушателей, что способствует достижению ими успеха в том бизнесе, содержание которого составит сферу их интересов. Доминирующей ценностью слушателей является потребность в достижениях, что будет способствовать выполнению поставленных целей, эффективному планированию в бизнесе. Другие ценности, роль которых значима для участников обучения, способствуют их личностному росту, формируют независимость в суждениях, неконформизм. Между тем, важные для предпринимательской деятельности жизненные сферы уступают по своей выраженности общественно-политической жизни и сфере увлечений. Это накладывает ограничения на выбор направления предпринимательской деятельности сферой увлечений, хобби слушателей, а также не предполагает высокой интенсивности труда.

Для повышения эффективности работы школ необходимо наладить взаимодействие с организациями, относящимися к бизнес-инновационной инфраструктуре региона. Команды, которые разработали в рамках обучения проекты, обладающие коммерческим потенциалом, должны иметь возможность пользоваться государственной поддержкой и инновационной инфраструктурой региона.

Уровень развития исследований и разработок, ведущих к созданию инноваций, доступность научно-технических разработок для новых и развивающихся малых компаний

В условиях современной экономики знания и создаваемые на их основе инновации играют ведущую роль. Бизнес заинтересован в результатах научных исследований и разработок как в источнике повышения своей конкурентоспособности за счет обновления своих активов, а также создания новых активов, главным компонентом которых являются нематериальные. В свою очередь, общество заинтересовано в результатах науки, так как фундаментальные знания повышают конкурентоспособность страны в мировом сообществе, а прикладные – обеспечивают производство и поддерживают безопасность во всех сферах.

Российский исследовательский потенциал, который может служить источником инноваций, является одним из самых значительных в мире как по

объемам государственных инвестиций в исследования и разработки, так и по численности занятых. Однако он не стал значимым ресурсом для внутреннего социального и экономического развития и выхода на внешние рынки. Следует отметить, с одной стороны, низкую восприимчивость национальной экономики и социальной среды к инновациям, отсутствие актуальных исследовательских запросов со стороны предпринимательства, а с другой – отсутствие ориентации ученых на решение проблем бизнеса. На фоне формирования глобальной системы взаимодействия ученых, инженеров и технологических предпринимателей интеграция России в мировые исследовательские сети, а также вхождение в рынок инноваций происходят недостаточно активно. В целом национальная научно-технологическая система не является привлекательной для внешних инвестиций.

Сложившаяся ситуация создает существенную угрозу национальной безопасности, ослабляет устойчивость всей системы международных экономических отношений, поскольку инструменты инновационного развития являются ключевыми для социально-экономического развития страны [5].

Нижегородская область – один из крупнейших промышленных центров России с высокой долей научно-технического потенциала. По результатам исследований Ассоциации инновационных регионов России (АИРР), Нижегородская область в 2015 г. вошла в группу “сильных инноваторов”, заняв 4-е место в рейтинге инновационных регионов после г. Москвы, г. Санкт-Петербург и Республики Татарстан (значение индикатора инновационного развития 0,58, что составляет 143.7% от значения среднего показателя) [6]. И такую позицию Нижегородская область занимает на протяжении уже нескольких лет. Данный индикатор включает в себя такие комплексные показатели, как научные исследования и разработки, инновационная деятельность и социально-экономические условия инновационной деятельности. По итогам 2014 г. Нижегородская область заняла 13-е место по уровню развития научных исследований и разработок, 4-ое место по степени развития инновационной деятельности (168.98% от среднего) и оказалась на 4-м месте в подрейтинге «Социально-экономические условия инновационной деятельности» (136.55% от среднего) [7]. Подтверждением того, что Нижегородская область обладает огромным научно-техническим потенциалом и является передовым регионом по взаимодействию науки и бизнеса, служит показатель внутренних затрат на НИОКР. По итогам 2014 г. Нижегородская область стала лидером среди регионов ПФО по данному показателю – 58 507,8 млн. руб. (46, 23% от данного показателя в целом по ПФО), или 5,75% от валового регионального продукта (ВРП) [7]. Высокие значения в сравнении с ПФО и РФ в целом объ-

ясняются наличием мощной образовательной базы, а также развитой сетью НИИ, которые занимаются разработкой собственных технологий, в то время как в других регионах с низким уровнем данного показателя сложилась тенденция к закупке инновационной продукции за рубежом.

К началу 2015 г. исследованиями и разработками в Нижегородской области занимались 93 организации, по сравнению с предыдущим годом их число сократилось в связи с низким спросом на их результаты со стороны реального сектора экономики. К числу научных организаций Нижегородской области, занимающихся научно-исследовательской деятельностью, относятся университеты, научно-исследовательские институты; конструкторские и технологические бюро; научно-производственные объединения, научные центры; научные фонды.

В качестве ярких примеров организаций Нижегородской области, выполняющих научные исследования и разработки, следует отметить такие как ОАО «Гипрогазцентр» (один из ведущих проектных институтов газовой отрасли); НИИ измерительных систем им. Ю.Е. Седакова (федеральный научно-производственный центр радиоэлектронного профиля в составе Госкорпорации «Росатом»); ФГУП "Нижегородский научно-исследовательский институт "Кварц" (крупнейший научно-технический центр России по разработке и производству радиоэлектронной измерительной аппаратуры.), ОАО «Нижегороднинефтепроект» (научно-исследовательский и проектный институт по переработке нефти, специализируется на комплексном проектировании нефтегазоперерабатывающих и нефтехимических заводов); ОАО "ОКБМ Африкантов" (создание атомных энергетических установок различных типов и оборудования для них с выполнением самых высоких требований по безопасности и надежности), Российский федеральный ядерный центр ВНИИЭФ (крупнейший в стране научно-исследовательский институт, решающий задачи оборонного, научного и народнохозяйственного значения).

Следует отметить, что эффективное взаимодействие науки и бизнеса наблюдается там, где научно-исследовательские организации выполняют полный производственно-технологический цикл: от проведения научных исследований, проектирования, изготовления и испытаний до комплектной поставки наукоемкой продукции заказчику и обеспечения ее сервисного сопровождения.

В то же время, университеты, выполняющие научные исследования и разработки, обычно ограничиваются стадиями НИР и НИОКР, что снижает интерес к университетским разработкам потенциальных заказчиков. Для большинства российских университетов характерен «технологический раз-

рыв» в цепочке трансфера технологий, связанный с отсутствием адекватного обеспечения фазы прототипирования и производства опытных образцов высокотехнологичной продукции.

На примере Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского (ННГУ) можно проанализировать ряд механизмов, позволяющих науке и бизнесу эффективно взаимодействовать [8]. В процессе этого взаимодействия создаются ниши, привлекательные для малого бизнеса:

1. Разработка технологии совместно с предприятием, которое заинтересовано производить продукт на основе университетских разработок.

Для выполнения заказа предприятия создается рабочая группа, в которую входят ученые, работающие над определенной тематикой, студенты-магистры с темой магистерской диссертации по заданной проблематике, 3-4 сотрудника предприятия-партнера. После того, как продукт доводится до определенной степени готовности, вся команда переходит на территорию предприятия, на опытный участок, где технология отлаживается на предприятии с участием его технологов и конструкторов. В конечном итоге университет патентует разработку и продает предприятию лицензию на данную технологию.

Этот механизм обеспечивает передачу разработки в промышленность. Однако, у предприятия-акцептора новой технологии могут возникнуть трудности с отладкой технологии и проблемы с кадрами. Для решения этих задач возможно создание малого предприятия из числа сотрудников, студентов, аспирантов ВУЗа.

2. Продажа разработанных и отлаженных в университете технологий.

Данная схема взаимодействия предполагает доведение созданных в университете технологий до полупромышленной стадии, то есть выполнение работ от разработки конструкторско-технологической документации, проведения опытно-конструкторских и технологических работ до подготовки опытного образца и передачи его на предприятия для серийного выпуска. Уровень создаваемых ВУЗами производственных площадок выше, чем у подавляющего большинства предприятий реального сектора, которым предполагается продавать разработанные и отлаженные в Университете технологии. В данном случае целесообразно создавать так называемые spin-offs-компании – дочерние предприятия, отделившиеся от более крупных посредством выделения подразделений, лабораторий и т.п., специализирующихся на определенной продукции.

3. Выпуск мелкосерийных партий высокотехнологичной продукции на базе разработок, сделанных вузовской наукой.

Наличие производственной базы в ВУЗе позволяет материализовывать университетские разработки, создавать не только опытные образцы и прототипы, но и выпускать мелкосерийные партии высокотехнологичной продукции на базе разработок, сделанных вузовской наукой. При этом работа над производственными задачами может осуществляться малыми инновационными предприятиями, создаваемыми в рамках 217-ФЗ.

Таким образом, развитие исследований и разработок создает дополнительные возможности для малых и средних инновационных предприятий, которые призваны быть активными участниками современного инновационного процесса. Отметим, что трансфер технологий осуществляется эффективно, когда малое инновационное предприятие создается с целью решения конкретной задачи крупного и среднего бизнеса. Мировой опыт также свидетельствует о возможности малого бизнеса осуществлять научно-производственную деятельность. Малый исследовательский бизнес начал формироваться в 60-е гг. При этом мелкие и средние исследовательские фирмы создавались, например, вблизи крупных университетских центров. Они совместно арендовали участки земли, использовали лабораторную и информационную технику университета. Так, в США вблизи Стэнфордского университета сосредоточено свыше 3 тысяч средних и мелких электронных фирм с общим числом занятых 190-200 человек. Каждая из них ориентируется на разработку и освоение одного-двух видов новой продукции, а в целом покрывает 20% мировых потребностей в компьютерных и электронных компонентах определенных видов [9].

В Нижегородской области доля организаций промышленного производства, осуществляющих технологические, организационные и (или) маркетинговые инновации, в 2014 г. значительно выше, чем по ПФО и России в целом (15,6; 13,6; 10,9 соответственно) [10]. Необходимо заметить, что тенденция проявляет себя в течение нескольких лет подряд.

Основным типом инноваций, отражающих конечный результат инновационной деятельности и получивших воплощение в виде нового или усовершенствованного продукта, нового или усовершенствованного способа производства, являются технологические инновации, которые также демонстрируют сложность и прогрессивность производственного процесса. В Нижегородской области удельный вес организаций, осуществлявших такого рода инновации, в общем числе организаций составляет 12.5 % по состоянию на 2014 г. Максимальной инновационной активностью обладают предприятия нефтеперерабатывающей промышленности. Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования, химическое производство и про-

изводство транспортных средств, в свою очередь, также отличаются довольно высоким уровнем инновационной активности [10].

В 2014 г. основную долю в затратах на технологические инновации составили затраты на исследование и разработку новых продуктов, услуг и методов их производства (передачи), новых производственных процессов (54,4%). Затраты на приобретение машин, оборудования, аппаратов и приборов, связанных с внедрением инноваций, составили 31.4% от общих затрат на технологические инновации.

Это означает, что бизнес начал финансировать исследования и разработки, в то время как ранее инновации внедрялись в значительно меньшей степени, в основном посредством покупки готовой технологии и оборудования.

Необходимо также отметить рост показателя результативности затрат на НИОКР – использование охраняемых результатов интеллектуальной деятельности: с 2009 г. показатель вырос почти в 1,7 раза и составил в 2014 г. 1215 единиц [11]. Растущие значения обусловлены развитием взаимодействия научных школ с промышленными организациями Нижегородской области.

Уровень развития бизнес-инновационной инфраструктуры

Инновационная инфраструктура региона не может быть выстроена по общей схеме. Она может содержать сходные, одинаковые или даже общие элементы с инфраструктурой другого региона, но не может совпадать с ней. Это связано с тем, что главная функция инновационной инфраструктуры в целом, а также ее элементов – это снижение рисков инновационного процесса, а у каждого региона свои условия и цели развития, а, следовательно, свои риски. Поэтому для принятия решения о создании материального или нематериального элемента инфраструктуры или их совокупности необходимо иметь ответ, какие реальные риски инновационных процессов они понижают. Если ответ не найден, то положительного влияния на инновационное развитие не будет оказано.

К наиболее влиятельным организациям, которые обеспечивают поддержку инновационного бизнеса на ранней стадии развития, следует отнести: «Нижегородский инновационный бизнес-инкубатор «Клевер» (1430 кв. м., 80% – офисные помещения, 18 компаний-резидентов, осуществляющих деятельность в области информационных технологий и приборостроения); ЗАО «Бизнес-инкубатор «Опора» – частный бизнес-инкубатор (создано более 20 малых инновационных предприятий); Технико-внедренческий Открытый парк в поселке Сатис Дивеевского района Нижегородской области (общая площадь – 45 га., площадь зданий – 6000 кв. м., в строительство вложено око-

ло 600 млн. руб.); «ИТ-парк Анкудиновка» (33 действующие компании, 74 успешно выпущенные компании, 8 400,6 кв. м).

При оценке деятельности организаций, относящихся к региональной инфраструктуре, необходимо обращать внимание, прежде всего, на коммерческий успех обслуживаемых ими компаний, а не на отчетные показатели, связанные с количеством поддержанных фирм. Кроме того, следует понимать, что если технопарк располагается за пределами крупного города, то фирмы, как правило, не заинтересованы находиться в нем, так как из-за неразвитой социальной инфраструктуры возникают трудности с подбором персонала. Удаленность от организаций, оказывающих требуемые услуги и выполняющих нужные работы, также снижает интерес инновационных компаний к таким технопаркам.

Доступность финансовых ресурсов, включая кредиты, гранты и субсидии, для новых и развивающихся фирм. Наличие, доступность и качество программ непосредственной поддержки новых и развивающихся фирм

Проблема привлечения финансовых ресурсов для новых и растущих компаний остается очень серьезной. В целом, российские бизнесмены и эксперты отмечают недоступность кредитов для начинающего предпринимателя в связи со сложными процедурами получения заемных средств и высокими процентными ставками, а также отсутствие достаточного количества государственных субсидий, что негативно сказывается на динамике развития предпринимательского сектора [12].

В этих условиях в рамках региональных программ поддержки малого и среднего бизнеса государственные и муниципальные органы власти могут выступать поручителями по обязательствам предпринимателей (кредитам, договорам лизинга и договорам банковской гарантии). Кроме того, эффективным инструментом финансовой поддержки зарекомендовало себя субсидирование части затрат на создание и развитие бизнеса.

В Нижегородской области у малого и среднего бизнеса есть возможность за счет средств регионального и муниципального бюджета возместить часть затрат на приобретение оборудования (в том числе по договорам лизинга), а у предпринимателей, осуществляющих деятельность в области народных художественных промыслов, затраты на приобретение сырья, расходных материалов и инструментов, необходимых для производства продукции и изделий, на развитие товаропроводящей сети, включая рекламные мероприятия. Возможно также получить субсидию на затраты, связанные с уплатой первого взноса (аванса) при заключении договора лизинга оборудования с российски-

ми лизинговыми организациями, или субсидии начинающим малым предприятиям на создание собственного дела в целях возмещения части затрат, связанных с началом предпринимательской деятельности. Однако государственную финансовую поддержку получают не более 2 % малых предприятий области.

Анализируя меры финансовой поддержки инноваций, следует выделить ряд государственных программ поддержки инновационного бизнеса: программы «Бизнес-старт», «У.М.Н.И.К.», «Коммерциализация», «Интернационализация», «Развитие», «Старт», «Кооперация», реализуемые Фондом содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере. Этот Фонд является одним из основных элементов национальной инновационной системы Российской Федерации и основной государственной структурой, финансирующей инновации на начальном этапе. Задача Фонда в системе государственных институтов развития инноваций заключается в создании благоприятных условий для оптимизации потока качественных проектов и их дальнейшей поддержки другими структурами. Таким образом, Фонд становится первым этажом «инновационного лифта» – системы непрерывного финансирования инновационных проектов на всех стадиях инновационного цикла, создаваемой ключевыми российскими институтами развития и заинтересованными организациями в рамках «Соглашения о взаимодействии институтов развития в сфере обеспечения непрерывного финансирования инновационных проектов на всех стадиях инновационного цикла».

Главным преимуществом этой формы финансирования по сравнению с частными венчурными инвестициями является то, что гранты и субсидии выдаются безвозмездно, их не надо возвращать как кредиты и грантодатель не получает долю в финансируемом бизнесе как венчурный инвестор. С другой стороны, гранты имеют два важных недостатка. Это, во-первых, всегда сравнительно небольшая сумма, ее редко хватает на полноценный запуск проекта и создание бизнеса. Во-вторых, весьма значительный, по мнению предпринимателей, объем бумажной работы, которую надо проделать, чтобы сначала получить грант, а потом отчитаться об его использовании.

По итогам 2015 г. при содействии Фонда создано 619 малых инновационных предприятий с количеством рабочих мест – 5284, в том числе 2242 высокопроизводительных рабочих мест. За 9 лет существования программы «УМНИК», поддерживающей научные разработки с перспективой коммерциализации, победителями - молодыми учеными создано около 900 малых инновационных предприятий, суммарная выручка которых составила 1 837 977 048 рублей, количество новых рабочих мест – 1449 («умники»)-руководители

– 767 чел.; «умники»-учредители – 80 чел.; «умники»-сотрудники – 602 человек) [13].

Инновационные предприятия могут получить финансовую поддержку от инвестиционных фондов, специализирующихся на венчурных инвестициях. Примерами таких фондов могут послужить фонды, созданные Российской венчурной компанией (доля Российской венчурной компании в каждом фонде составляет 49%, 51% – средства частных инвесторов), а также региональные венчурные фонды инвестиций в малые предприятия в научно-технической сфере (25% – средства федерального бюджета, 25% – средства бюджета региона и 50% – вложения частных инвесторов). То есть, средства государства в этом случае объединяются в инвестиционном фонде с денежными ресурсами частных инвесторов, а решения об их вложении принимает частная управляющая компания.

Культурные и социальные нормы, традиции, информационное окружение, способное формировать новые нормы

Региональные органы власти должны создавать системы массовых мероприятий, направленных на популяризацию предпринимательской деятельности, сопровождающей авторов перспективных бизнес-идей на всем пути – от идеи до успешного бизнеса, а также по созданию коммуникационных площадок для успешных молодых предпринимателей.

Исследование, проведенное в рамках глобального мониторинга предпринимательства, показывает, что, несмотря на то, что большинство россиян высоко оценивают статус предпринимателя и считают карьеру предпринимателя привлекательной (68.2 и 65.7% соответственно), лишь 2.6% лиц, не являющихся предпринимателями, рассматривают для себя возможность открытия собственной компании [12]. Участие молодых людей в мероприятиях, инициирующих предпринимательскую активность, способствует открытию ими собственного бизнеса, не только благодаря знакомству с инвесторами, возможности независимой оценки и обсуждения своего проекта. Практика показывает, что стимулирующее воздействие на предпринимательскую активность на начальном этапе карьеры может оказать и личное знакомство с человеком, недавно открывшим свой бизнес. Это связано с тем, что личное общение с единомышленниками позволяет потенциальным предпринимателям преодолеть боязнь быть неуспешными, которая удерживает от открытия собственного дела 59.5% россиян [12].

В Нижегородской области примером таких мотивирующих мероприятий может служить конкурс РОСТ, участники которого проходят образовательную программу и защищают предпринимательские проекты, а также ме-

роприятия молодежного бизнес-движения «Колесо», в рамках которых предоставляется информационная, консультационная поддержка начинающим молодым предпринимателям на первых этапах развития их замысла.

Открытость и потенциал рынка как фактор предпринимательской активности в регионе

Эффективным инструментом социально-экономического развития региона, активизирующим предпринимательский потенциал, является кластер.

Основатель кластерной теории М. Портер подчеркивает, что сотрудничающие, взаимодополняемые группы компаний сопутствующих отраслей и институтов могут повысить национальную и региональную конкурентоспособность на мировом рынке. Кластер формирует благоприятные условия для развития малого и среднего предпринимательства в регионе. Мировой опыт показывает, что кластер может полностью состоять из малых и средних предприятий. Положительное влияние кластеров на развитие предпринимательства в регионе обусловлено тем, что они обеспечивают предприятиям высокую степень специализации, стимулируют создание новых производств, обслуживающих конкретную рыночную нишу. При этом невысокая степень вертикальной интеграции, существующая внутри кластера, облегчает вхождение в него новых предприятий. Для малых и средних предприятий кластер существенно снижает барьеры выхода на рынки сбыта продукции, сырья и материалов, рабочей силы. Деловая репутация кластера предоставляет входящим в него предприятиям новые возможности доступа к финансовым ресурсам. В кластере происходят свободный обмен информацией и быстрое распространение новшеств от поставщиков или потребителей, имеющих контакты с многочисленными конкурентами. Предприятия, входящие в кластер, имеют дополнительные конкурентные преимущества за счет возможности осуществлять внутреннюю специализацию и стандартизацию, минимизировать затраты на внедрение инноваций. Региональные кластеры чрезвычайно важны для развития малого предпринимательства, еще и потому, что они обеспечивают малым фирмам высокую степень специализации при обслуживании конкретного предпринимательского сегмента. Все это создает дополнительные возможности для малых предприятий, формирует инновационные точки роста экономики региона.

Примером эффективно действующего кластера в Нижегородской области является Нижегородский индустриальный инновационный кластер в области автомобилестроения и нефтехимии, который по итогам конкурса, проводимого Минэкономразвития России, является одним из пилотных кластеров и включен в федеральный перечень из 26 кластеров, на развитие которых

предоставляются субсидии из федерального бюджета. Сегодня общее количество участников Нижегородского Индустриального кластера составляет 30 компаний, это в три раза больше, чем в момент его создания. По сравнению с 4 кварталом 2014 г. количество участников увеличилось в 3 раза. Основными сферами деятельности предприятий-участников кластера являются исследования, разработки, производство и продвижение продукции в области нефтехимии и автомобилестроения.

Стабильная деятельность крупного бизнеса в регионе оказывает положительное влияние на сектор малого бизнеса. Для малых предприятий открывается возможность выступать в качестве поставщиков комплектующих изделий, что позволяет им использовать специализацию и кооперирование не только в области производства, но и в сфере сбыта продукции и ее технического обслуживания. Мелкие и средние предприятия – субподрядчики крупных компаний могут успешно работать на основе подетальной, поузловой, модульной или иной специализации, где они достигают высоких результатов за счет эффекта технологического разделения труда. Возможно, также, выполнение ими нескольких операций в сложном технологическом процессе, который в комплексе осуществляется крупной компанией. В рамках технического сотрудничества крупные фирмы-заказчики, выпускающие дорогостоящую готовую продукцию на базе комплектующих изделий, могут предоставлять своим субпоставщикам-исполнителям в аренду помещения, средства производства, поставлять им на льготных условиях сырье и материалы, обеспечивать сбыт большей части комплектующей продукции на своих сборочных заводах, давать разрешение на использование своей торговой марки.

Следует отметить, что наличие в регионе крупных компаний, ведущих инновационную деятельность с привлечением больших средств и осуществляющих радикальные изменения на том или ином рынке, также открывает возможности развития и для малого бизнеса. Внедрением комбинаторных и, особенно, улучшающих инноваций, как правило, занимаются инновационные компании малого или среднего бизнеса. Комбинаторные инновации чаще всего представляют собой новое сочетание уже известных элементов и могут быть направлены на привлечение новых групп потребителей или освоение новых рынков. Примером комбинаторной инновации служит пульт дистанционного управления для телевизора. Модифицирующие инновации предполагают улучшение или дополнение существующих продуктов, направлены на сохранение или усиление рыночных позиций предприятия. Примером модифицирующей инновации служат введение дополнительных функций в из-

вестные технологии, модификация известного продукта, например, калькулятор, календарь и др. в телефоне [14].

Рассмотрев факторы, оказывающие ключевое влияние на предпринимательский потенциал, можно сформулировать первоочередные задачи заинтересованных в этом субъектов, которые необходимо и возможно решить для создания благоприятных условий развития предпринимательства в регионе:

1. Организация и финансирование отраслевых маркетинговых исследований с целью нахождения свободных рыночных ниш, создание банка идей, проработанных бизнес-планов. Предоставление свободного доступа к этой информации будет способствовать вовлечению активного населения и молодежи в предпринимательскую деятельность.

2. Предоставление дополнительных возможностей начинающим предпринимателям для получения новых знаний, практических навыков предпринимательства; компенсация стоимости обучения, консультаций, тренингов.

3. Активизация информирования молодежной среды, предпринимателей о существующих программах и организациях инфраструктуры поддержки малого и среднего бизнеса (бизнес-инкубаторы, промпарки, гарантийные фонды и др.), а также обеспечение «прозрачности» механизмов и критериев ее предоставления. Следует отметить низкую осведомленность предпринимателей, что является причиной неучастия в региональных программах поддержки.

4. Создание условий для участия малых предприятий в реализации заказов в качестве субконтракторов и поставщиков продукции для государственных нужд:

– льготное (квотируемое), определенное в законодательном порядке привлечение субъектов малого предпринимательства к участию в поставках товаров, выполнению работ, оказанию услуг для государственных нужд;

– дробление лотов тендера с целью облегчения участия в торгах предприятий малого бизнеса;

– внедрение и развитие различных кредитно-финансовых механизмов поддержки малого предпринимательства;

– обеспечение общедоступности информации о порядке, объемах, стоимости и условиях размещения заказов. В настоящее время доступ к такой информации для субъектов малого предпринимательства недостаточно оперативен, чтобы успеть принять решение об участии в конкурсе и подготовить конкурентоспособную заявку;

– обеспечение своевременной оплаты по выигранным тендерам, соблюдение заказчиком согласованных в договоре сроков платежа;

– профессиональная помощь в получении информации о предстоящих торгах, в подготовке заявки.

5. Снижение страховых взносов во внебюджетные фонды, размер которых определяется законом от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования». Страховая нагрузка составляет (30,2%) от фонда оплаты труда и является тяжелым бременем для малого бизнеса.

6. Предоставление государственных гарантий при кредитовании начинающих предпринимателей, разработка специализированных кредитных продуктов для малого бизнеса. Сегодня предложение банками кредитов малому бизнесу с завышенными процентными ставками, требование залога приводит к недоступности кредитных денег для начинающих предпринимателей.

7. Обеспечение доступа к энергетическим мощностям (газу, электроэнергии). Высокие тарифы на электроэнергию в совокупности с низкой доступностью новых энергетических мощностей приводят к ограничению предпринимательской активности.

Развитие предпринимательства является одним из самых точных показателей экономического и социального уровня региона, государства. Содействуя положительной динамике показателей развития малого бизнеса (количество создаваемых предприятий, количество новых рабочих мест, средняя оплата труда работников малых предприятий, рост доли ВВП, создаваемой организациями, занятыми в сфере малого бизнеса), можно не только улучшить социально-экономическую обстановку в регионе, но и сформировать позитивные черты и ценностные ориентации граждан России, особенно молодого поколения. Таким образом, предпринимательство выполняет не только экономические функции, оно теснейшим образом связано со всеми аспектами общественной жизни.

Список литературы:

1. Отчет о деятельности торгово-промышленной палаты Нижегородской области за 2010-2015 гг. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://nnov.tpprf.ru/ru/news/119139/?print-mode>. (Дата обращения: 21.11.2016).

2. Плехова Ю.О., Колосова В.В. Массовое инновационное предпринимательское образование в системе подготовки специалистов для инновационной экономики: социально-психологический аспект (опыт ННГУ) // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Н.Новгород: Изд-во ННГУ. 2014. № 1-2. С. 305–309.
3. Грудзинский А.О., Бедный Б.И., Плехова Ю.О., Бедный А.Б. Роль и структура инновационного предпринимательского образования в исследовательском университете // Университетское управление. №3(79). 2012. С. 56-64.
4. Плехова Ю.О., Прохорова М.В. Социально-психологические особенности слушателей школы молодого предпринимателя // В мире научных открытий. №5.7 (65) 2015 С.2612-2629.
5. Проект Указа Президента Российской Федерации "О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации на долгосрочный период" (подготовлен Минобрнауки России 21.06.2016) [Электронный ресурс]. Режим доступа: ГАРАНТ.РУ: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56574109/#ixzz4RCBZLSLu>. (Дата обращения: 21.11.2016).
6. Рейтинг инновационных регионов для целей мониторинга и управления: версия 2015-2.0. Ассоциация инновационных регионов России [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.i-regions.org/files/file_103.pdf. (Дата обращения: 21.11.2016).
7. Рейтинг инновационных регионов для целей мониторинга и управления: версия 2014. Ассоциация инновационных регионов России [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.i-regions.org/files/file_48.pdf. (Дата обращения: 21.11.2016).
8. Ефимычев Ю.И., Плехов Д.А., Плехова Ю.О. Механизмы взаимодействия науки и бизнеса в Нижегородской области // Вестник ННГУ. Экономические науки. 2011. №5(2). С. 166-170.
9. Организационные структуры инновационного менеджмента. Информационный бизнес-портал Market-pages.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.market-pages.ru/invmenedj/4.html>. (Дата обращения: 21.11.2016).
10. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru/>. (Дата обращения: 21.11.2016).
11. Федеральная служба по интеллектуальной собственности (Роспатент) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rupto.ru/>. (Дата обращения: 21.11.2016).
12. Верховская О.Р., Дорохина М.В., Сергеева А.В. Национальный отчет «Глобальный мониторинг предпринимательства. Россия 2013» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>. (Дата обращения: 21.11.2016).

http://www.old.gsom.spbu.ru/images/cms/data/faculty/gem_2013_final20_all.pdf.

13. Отчет Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере за 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fasie.ru/upload/docs/%D0%9E%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82%D0%A4%D0%BE%D0%BD%D0%B4%D0%B0%20%D1%81%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D1%8F%20%D0%B8%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D0%BC%20%D0%B7%D0%B0%202015%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4.pdf>. (Дата обращения: 21.11.2016).

14. Антонец В.А., Бедный Б.И. Инновационный менеджмент. Учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт. 2016. 303 с.

ANALYSIS, EVALUATION AND CREATION OF KEY BUSINESS ENVIRONMENT IN THE REGION

The paper selects key conditions to develop business environment in the region, analyzes factors affecting entrepreneurship development in Nizhny Novgorod region. Based on the findings the paper formulates key tasks that must be solved to create favorable conditions for entrepreneurship development in the region. The paper argues the importance of entrepreneurship both for socio-economic development of the region and for the formation of value orientations among Russians.

Keywords: entrepreneurship, region, innovation, the development of entrepreneurship.

ОТНОШЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ К СОЗДАНИЮ ТОР (ТЕРРИТОРИЙ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО РАЗВИТИЯ)

Ставится цель проанализировать отношение населения к созданию территорий опережающего развития в соответствии с Федеральным Законом № 473. Используются результаты социологических опросов населения, проведенных АНО «Независимый исследовательский Центр» (Самара) в 2015-2016 гг., – всероссийский опрос в Забайкальском крае, Мурманске, Республике Саха (Якутия). Показано, что население негативно относится к ключевым положениям закона: передачи управления территориями бизнесу без согласия народа; допуску иностранного капитала и иностранной рабочей силы на территорию страны. Делается вывод о необходимости учета общественного мнения в практической деятельности по созданию данных территорий.

Ключевые слова: региональная политика, территории опережающего развития, иностранный капитал, иностранная рабочая сила.

Последние десятилетия неравенство между регионами России по уровню социально-экономического развития и качеству жизни населения всё более усугубляется. Это негативно сказывается на социальном самочувствии населения, является постоянным источником социального напряжения. По мнению экспертов, государственное управление процессами развития регионов является неудовлетворительным в силу неэффективного взаимодействия органов государственного управления; отсутствия внятной государственной политики выравнивания и сбалансированного развития регионов; неэффективности схем территориального планирования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях по устранению накопленных диспропорций [1, с. 70-97].

Последней по времени попыткой руководства страны найти решение региональных проблем является создание «территорий опережающего развития». О создании в стране подобных территорий впервые заявил президент РФ Владимир Путин в своем ежегодном послании Федеральному собранию 12 декабря 2013 г. Глава государства предложил создать на Дальнем Востоке и в Сибири сеть специальных территорий и зон опережающего экономического развития с особыми условиями для создания несырьевых производств, ориентированных в том числе и на экспорт.

В октябре 2014 г. правительство РФ внесло в Госдуму законопроекты, направленные на формирование территорий опережающего экономического развития. Для принятия этого закона были внесены поправки и изменения в Кодексы Российской Федерации: гражданский, градостроительный, трудовой,

земельный, лесной; федеральные законы: о законодательных и исполнительных органах власти субъектов РФ, о местном самоуправлении, о приватизации, об обязательном страховании, об иностранцах, о лицензировании, об экологической экспертизе, о таможенных отчислениях [2]. Федеральный закон «О территориях опережающего социально-экономического развития в РФ» был подписан главой государства 29 декабря 2014 г., документ вступил в силу 30 марта 2015 г. [3]

В соответствии с этим законом, решение о создании ТОР принимает Правительство Российской Федерации в форме постановления, которым предусматриваются (ст. 3, п. 2):

- перечень видов экономической деятельности, при осуществлении которых действует особый правовой режим предпринимательской деятельности;
- минимальный объём капитальных вложений резидентов ТОР в осуществление соответствующих видов экономической деятельности на этой территории;
- положение о применении или неприменении на ТОР таможенной процедуры свободной таможенной зоны, установленной таможенным законодательством Таможенного союза;
- описание местоположения границ ТОР;
- при необходимости минимальные требования к уровню применяемых резидентами ТОР технологий и методов производства, оборудования для соответствующих видов экономической деятельности.

Федеральным законом определяются: порядок создания и прекращения существования ТОР; порядок управления ТОР; меры по созданию и развитию ТОР; правовое положение резидентов ТОР и особенности осуществления ими деятельности на соответствующей территории; особенности осуществления на ней полномочий органов государственной власти, органов местного самоуправления и иных органов. Предусматриваются особенности осуществления трудовой, медицинской, образовательной и иных видов деятельности, особенности регулирования имущественных, земельных, градостроительных, экологических и иных отношений применительно к ТОР.

Согласно этому закону ТОР создается на территории одного или нескольких муниципальных образований особой зоны. Для ее создания выделяется территория на условиях аренды сроком на 70 лет с правом продления (ст. 3). Распоряжаться землей и имуществом этих территорий будет управляющая компания – акционерное общество. Она выступает застройщиком объектов инфраструктуры и обеспечивает их деятельность; осуществляет функции

многофункционального центра государственных и муниципальных услуг; осуществляет подключения к сетям инженерно-технического обеспечения; может представлять интересы обратившихся к ней резидентов этой территории в судах, предъявлять иски по делам, возникающим из административных и иных публичных правоотношений и пр. (ст. 8). Можно говорить о том, что данная территория вместе с населением поступает в распоряжение бизнеса, население лишается права влиять на решения управляющей компании.

В границах ТОР создаются свои органы государственного управления (гл. 6): подразделения федеральных органов, осуществляющих деятельность в сфере внутренних дел; выполняющих функции по регулированию миграции; обеспечению гражданской обороны; контролирующим сбор налогов; защищающих права потребителей; контролирующим санитарно-эпидемиологическую обстановку; контролирующим соблюдение трудового законодательства. Наличие данных органов управления фактически делает ТОР самостоятельным субъектом в структуре государства.

Закон вводит понятие «резидент территории», который получает статус предпринимателя (ст. 2). Резиденты заключают с управляющей компанией соглашение об осуществлении своей деятельности на данной территории. В этой зоне устанавливается особый правовой режим предпринимательской и иной деятельности. Предусмотрен льготный режим налогообложения и облегченные правила ведения бизнеса (табл. 1).

Т а б л и ц а 1

Налоговые преференции в ТОРах

Наименование налога	ТОР	Без ТОР
Налог на прибыль , в т.ч.	0-5%	20%
Российская Федерация	0%	2%
Субъект Российской Федерации	5%	18%
Налог на землю (муниципальное образование)	0%	В среднем 1,5%
Налог на имущество организаций (субъект Федерации)	0%	2.2%
Страховые взносы в государственные внебюджетные фонды (Российская Федерация), в т.ч.	7.6%	30%
<i>Пенсионный фонд</i>	6%	22%
<i>Фонд социального страхования</i>	1.5%	2.9%
<i>Фонд обязательного медицинского страхования</i>	0.1%	5.1%

Налоговые льготы устанавливаются на пять лет. Также в рамках ТОР устанавливается процедура свободной таможенной зоны (ст. 25).

В целях ведения бизнеса закон разрешает принудительное отчуждение земельных участков (изъятие) и/или расположенных на них объектов недвижимости (ст. 28). В том случае, когда прекращается действие соглашения о деятельности резидента на данной территории, всё приобретенное имущество и земля остаются в его собственности, он вправе распорядиться им по своему усмотрению (ст. 16). Ст. 31 разрешает сплошные и выборочные вырубki леса на территории опережающего развития, добычу полезных ископаемых, вылов рыбы.

Практики сдачи в аренду земель, в частности для ведения сельскохозяйственной деятельности, в России имеют место, однако принятие и реализация нового закона, как считают эксперты, коренным образом изменит социально-экономическую ситуацию в стране.

Согласно ст. 18. п. 1 Закона разрешается привлекать в качестве рабочей силы иностранных граждан без получения дополнительных разрешений. Приглашения и разрешения на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности в ТОРе выдаются без учета квот на их выдачу. Ст. 19 ФЗ касается особенностей осуществления медицинской деятельности на территории опережающего экономического развития. Допускаются к работе по оказанию медицинской помощи живущим здесь иностранным гражданам врачи, получившие медицинское образование в иностранных государствах. Ст. 20 разрешает использовать для обучения сотрудников резидентов территории иностранные методы и стандарты образовательной деятельности. На практике это может привести к формированию своеобразных иностранных анклавов внутри российского государства. Опасения общественности также вызывает тот факт, что согласно действующему законодательству, постоянно проживающие в Российской Федерации иностранные граждане имеют право избирать и быть избранными в органы местного самоуправления, а также участвовать в местном референдуме [4].

В соответствии с ФЗ в течение первых трёх лет ТОР могут создаваться на Дальнем Востоке, а также в моногородах с наиболее сложным социально-экономическим положением, включённых в соответствующий перечень, утверждаемый Правительством Российской Федерации, а по истечении трёх лет – на территориях остальных субъектов Российской Федерации.

Принятие этого закона вызвало неоднозначную реакцию в обществе. На уровне официальных структур проводятся заседания и обсуждения, в частности, «Забайкальский форум приграничного сотрудничества-2015» (18 ноября 2015 г.) проходил с участием высокопоставленных чиновников, функционеров, бизнесменов и ученых из России, Китая, Монголии и Японии. Федераль-

ные и региональные чиновники говорят о благоприятных последствиях создания таких экономических зон: привлечение частных инвестиций, особенно иностранных; создание рабочих мест; диверсификации производства; производстве сельскохозяйственной продукции. Так, министр по развитию Дальнего Востока Александр Галушка, подписывая документы о создании первых ТОРов, заявил, что они будут способствовать улучшению жизни людей, здесь появятся новые рабочие места. ТОРы помогут задействовать потенциал региона, где могут выпускать высокотехнологичную продукцию [5].

Предприниматели высказывают более сдержанную оценку. Предприниматели Дальнего Востока, с территории которого начинается внедрения новшества, высказали свое отрицательное мнение о планируемой реформе [6]. Со стороны гражданских активистов высказывается, преимущественно, негативное мнение. В частности, организовано движение «Защитим российскую землю», выступившее против передачи земель в аренду. Летом 2015 г. активисты этого движения провели в Мурманске круглый стол на тему *«Причины уменьшения численности населения Мурманской области»*, во время которого активно обсуждалась тема создания на территории области ТОРов [7, 8].

АНО «Независимый исследовательский Центр» (Самара) в течение 2015-2016 гг. провел изучение общественного мнения по отношению к нововведениям: октябрь 2015 г. всероссийский социологический опрос (N=1500); октябрь 2015 г. опрос в Забайкальском крае (N=400), в январе 2016 г. опрос в Мурманской области (N=400) [9]; ноябрь 2016 г. опрос в Республике Саха (Якутия) – (N=400). Учитывая, что население страны вряд ли знакомо с содержанием этого закона, анкета отражала содержание основных положений закона.

Предположения о недостаточной осведомлённости населения о принятии ФЗ №473 подтвердились. По данным всероссийского опроса, более половины опрошенных респондентов (55%) не знают о принятии этого закона. В Забайкальском крае и Якутии, где уже начали функционировать ТОРы, осведомленность несколько выше – 57% и 54% соответственно. А вот в Мурманске знают о принятии закона 25.5% респондентов. В значительной степени это объясняется тем, что обсуждение и принятие данного закона в Государственной Думе прошло довольно быстро и широко в СМИ не освещалось.

Респонденты единодушны во мнении, что вся земля и природные ресурсы РФ являются неотъемлемой собственностью народа России и должны охраняться государством. 97.7% участников всероссийского опроса согласились с таким высказыванием. Анализ материалов в сети интернет посвящен-

ных ТОРам, показывает, что именно этот вопрос – отчуждение общенародной собственности без согласия народа – вызывает больше всего протестов.

Особенность региональной политики заключается в том, что она должна соблюдать баланс централизации и децентрализации государственной власти при одновременном поддержании прочности государства [1, с. 70]. Следование этим ценностям будет весьма затруднительным при условии длительной аренды значительных площадей территории страны бизнесом, особенно иностранным. Подавляющее большинство участников всероссийского опроса (89.3%) не одобряют сдачу в аренду иностранным гражданам, юридическим лицам, государствам наши земли миллионами гектаров; одобряют такую практику – 2.2%; затруднились ответить 5.6%. Аналогичные показатели в региональных опросах.

При создании ТОР актуализируется не только проблема сохранения единого государственного пространства, но и социального развития регионов. В число наиболее актуальных социальных проблем регионов входят повышение уровня жизни и психологического комфорта населения субъектов РФ; равных возможностей для граждан России в реализации их социальных прав. Сейчас на Дальнем Востоке ряд ТОРов созданы непосредственно в городах – Хабаровский, Комсомольский. Передача той или иной территории вместе с проживающим населением в исключительное распоряжение бизнес-компания, лишает людей права участвовать в выработке стратегии и тактики развития места своего проживания. Жители районов, в которых уже началось создание ТОРов, остро чувствуют эту проблему, все более активно включаются в обсуждение вопросов перспективного развития мест своего проживания. В городе Комсомольск-на-Амуре широкий общественный резонанс вызвал проект «Стратегии социально-экономического развития городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" до 2032 года», разработанный ГБУ «Центр перспективных экономических исследований академии наук Республики Татарстан» [10, 11]. Представители общественности, региональное научное сообщество резко критикуют чиновников за создание плана, не учитывающего местные социально-экономические условия и отсутствие социальной составляющей представленного проекта.

Согласно Закону, от резидентов не требуется строительства на территории ТОРов жилья для местного населения и социальных объектов (детских садов, поликлиник и т.п.). 43.2% респондентов республики Саха считают, что условия жизни коренного населения не изменятся в лучшую сторону. 16.3% –

считают, что изменятся; 15.3% – скорее считают, что будет лучше. Четверть респондентов (24%) затруднились ответить.

Результаты опроса в Забайкальском крае показывают, что подавляющее большинство опрошенных (90.5%) не хотят жить на территории, управляемой не государственными органами и местным самоуправлением, а управляемыми компаниями (бизнесом), иностранным в том числе. Также подавляющее большинство респондентов Забайкальского края (93.7%) разделяют мнение, что вопросы передачи территорий в собственность, в длительную аренду бизнесу и иностранцам должны решаться с учетом мнения коренного населения. В республике Саха (Якутия) согласны с этим мнением 80% опрошенных; не согласны – 4.3%; затруднились с ответом 15.7% респондентов.

Одним из официальных объяснений сдачи в долгосрочную аренду земель сельскохозяйственного назначения является констатация факта их запустения. Мнения опрошенных россиян в ходе всероссийского опроса о причинах запустения сельскохозяйственных земель разделились примерно поровну: 62.3% полагают, что государство не заинтересовано в развитии отечественного сельского хозяйства; 59% считают, что виной тому уничтожение колхозов и совхозов как социалистического сельского хозяйства. Лишь 5.3% респондентов указали, что фермеры не хотят и не умеют работать.

Ответы респондентов на этот вопрос различаются в зависимости от возраста и места проживания. Чем старше респонденты, тем чаще они считают, что запустение сельскохозяйственных земель в России связано с уничтожением колхозов и совхозов. Наибольшее число таких утверждений в старшей возрастной группе, которая большую часть жизни прожила в социалистическом обществе – 65%, что больше на 6%, чем в среднем по выборке. Среди молодежной возрастной группы большее по сравнению со средним показателем число респондентов, считающих, что запустение сельскохозяйственных земель связано с неумением и нежеланием фермеров работать на земле – 9.1% (табл. 2).

Т а б л и ц а 2

Мнения о причинах запустения сельскохозяйственных земель N=1500,
%

Мнения	18-29	30-39	40-49	50-59	60+	Среднее по выборке
Уничтожены колхозы и совхозы	56.9	56.6	58.6	57.2	65	59
Фермеры не хотят и не умеют работать	9.1	5.5	2.7	2.9	4.7	5.3

Государство не заинтересовано в развитии отечественного сельского хозяйства	60.6	64.3	62.1	64.4	60.5	62.3
Свой вариант	6.3	6.6	5.1	5	5.6	5.7

Процент ответивших, что запустение сельскохозяйственных земель в России связано с уничтожением колхозов и совхозов, несколько больше среди сельчан (63.2%) по сравнению с горожанами (57.6%). В то же время несколько меньшее число жителей села по сравнению с горожанами считают, что государство не заинтересовано в развитии отечественного сельского хозяйства – 60% и 63% соответственно (табл. 3).

Т а б л и ц а 3

Мнения о причинах запустения сельскохозяйственных земель N=1500, %

Мнения	город	село	Среднее по выборке
Уничтожены колхозы и совхозы	57.6	63.2	59
Фермеры не хотят и не умеют работать	5.3	5.1	5.3
Государство не заинтересовано в развитии отечественного сельского хозяйства	63	60	62.3
Свой вариант	6.5	3.5	5.7

Среди ТОРов, учрежденных на Дальнем Востоке, три из 13 имеют сельскохозяйственную специализацию. Две из них расположены в самых «аграрных» регионах Дальнего Востока – в Приморском крае и Амурской области: это ТОР «Михайловский» и ТОР «Белогорск». Создана и ТОР «Южная» в Сахалинской области, тоже имеющая аграрную специализацию. Кроме того, в ТОР, имеющих более разнообразную специализацию (таких как «Хабаровск» и «Комсомольск» в Хабаровском крае, «Камчатка», «Надеждинская» в Приморском крае и «Кангалассы» в Якутии), будет реализовано 10 проектов в сфере сельского хозяйства [12]. Среди резидентов этих ТОРов имеются китайские инвесторы, уже активно развивающие сельскохозяйственный бизнес в России. Респонденты всероссийского опроса высказывали свое мнение о безопасности продукции, выращенной китайцами в России (табл. 4).

Т а б л и ц а 4

Мнения о безопасности сельскохозяйственной продукции, выращенной китайцами, в зависимости от пола N=1500, %

	женщины	мужчины	Среднее по выборке
Да	17,6	14,5	16,1
Нет	75,4	75,9	75,1
Затрудняюсь ответить	6	8,2	6,9

Свой ответ	1	1,4	1,9
всего	100	100	100

Более 75% респондентов считают опасной сельскохозяйственную продукцию, выращенную на нашей земле китайцами (75%). Сравнение ответов мужчин и женщин показывает, что среди мужчин больше тех, кто считает эту продукцию опасной, а также сомневающихся в ответе (табл. 4).

Был задан вопрос о том, необходимо ли установить запрет на аренду земель сельскохозяйственного назначения иностранными гражданами в целях осуществления предпринимательской деятельности, в частности выращивания сельскохозяйственной продукции. Утвердительно ответили 77% респондентов; 12% – отрицательно; остальные затруднились и предложили свой вариант ответа.

Наряду с этим ответы на вопрос о необходимости введения ограничений размеров земель сельскохозяйственного назначения для иностранных инвесторов до 1 га, не так категоричны (табл. 5).

Т а б л и ц а 5

Необходимость ограничения размеров участков сельскохозяйственных земель до 1 га для иностранных инвесторов

Ответы	Всероссийский опрос	Республика Саха (Якутия)
Да	61	53.2
Нет	9.3	20.3
Затрудняюсь ответить	10.8	18.3
Свой вариант из них против передачи земель иностранцам в любом объеме	18.9 13.8	8.2
Всего	100	100

За такие ограничения высказались 61% участников всероссийского опроса 9.3% – не согласны с предложением, 10.8% – затруднились ответить. Опрошенные женщины чаще, чем мужчины, высказывались за ограничение аренды земель иностранцами (64.6% и 58.1% соответственно). За ограничение аренды земель иностранцами чаще высказывали респонденты среднего возраста (30-49 лет – 66%) по сравнению с другими группами.

В ходе опроса, проведенного в Якутии, чуть более половины опрошенных (53.2%) поддержали такое предложение. Каждый пятый респондент (20.3%) так не считает, 18.3% – затруднились ответить.

Итак, налицо противоречие между категоричной позицией респондентов в отношении сдачи земель иностранным юридическим и физическим лицам и умеренной позицией в отношении ограничения размеров предоставляемых площадей. На наш взгляд, это объясняется тем, что российские граждане не чувствуют поддержки со стороны государства для своих, отечественных производителей сельскохозяйственной продукции и возлагают определенные надежды на иностранных производителей. Данные всероссийского опроса показывают, что население страны не уверено в том, что государство поможет коренным гражданам, если они заявят о своем желании обрабатывать российскую землю и развивать сельское хозяйство в России (табл. 6).

Т а б л и ц а 6

Помогает ли государство своим гражданам, желающим заниматься сельским хозяйством

Ответы	Всероссийский опрос	Республика Саха (Якутия)
Да	15.8	29
Нет	63.4	40
Затрудняюсь ответить	20.8	27.8
Свой вариант	0	3.2
Всего	100	100

63.4% респондентов ответили отрицательно, 15.8% – положительно, 20.8% затруднились с ответом. 29% респондентов Якутии ответили утвердительно на вопрос о том, помогает ли государство материально своим гражданам, занимающимся сельским хозяйством; 40% респондентов – отрицательно, считают, что государство не помогает материально своим гражданам, 27.8% – затруднились ответить, остальные дали свой вариант ответа. Возможно, такая разница в данных всероссийского и якутского опросов объясняется тем, что в республике Саха Якутия действует программа помощи начинающим фермерам. Данная помощь предоставляется в виде грантов в размере 1.5 млн. рублей. В 2012 г. гранты получили 36 фермеров, в 2013 г. – уже 50, в 2014 г. квота увеличена до 65 человек. В 2015 – 167 фермеров, в 2016 г. – 234 молодых фермеров [13, 14].

Согласно закону о ТОРах, жить и работать там будут преимущественно иностранцы, а у коренного населения и местного бизнеса могут изыматься земли. Государственное Собрание республики Саха (Ил Тумэн) в своём отзыве на проект закона обращало внимание на необходимость регламентации порядка привлечения иностранной рабочей силы. В противном случае, по их

мнению, закон не сможет достичь стратегической цели развития Дальнего Востока – закрепления населения в макрорегионе, формирование развитой экономики и комфортной среды обитания человека [15]. Однако предложения якутских парламентариев о введении квот, выдачи разрешений на привлечение иностранцев так и не нашли внятного отражения в принятом законе.

В настоящее время на Дальнем Востоке широко присутствует китайский бизнес. Также живо отреагировали китайские инвесторы на закон о ТО-Рах [16, 17]. Оценивая деятельность китайцев в России, россияне не проявили оптимизма (табл. 7).

Т а б л и ц а 7

Оценка деятельности китайских инвесторов в России в зависимости от
возраста N=1500, %

	18-29	30-39	40-49	50-59	60+	Среднее по выборке
Братская помощь	1.4	0.7	1.0	0	0.6	0.8
Взаимовыгодное сотрудничество	25.4	11.8	12	6.5	7.1	12.9
Колониальный захват	47.4	59.2	61.2	70.9	69.8	60.7
Затрудняюсь ответить	22.9	23.5	19.8	16.5	16	19.5
Свой вариант	2.9	4.8	6.0	6.1	6.5	6.1
всего	100	100	100	100	100	100

Негативные оценки преобладают у респондентов старших возрастных групп, которые помнят из своего жизненного опыта историю взаимоотношений с Китаем. Самая критичная позиция у респондентов 50-59 лет. Среди них нет тех, кто считает отношения с Китаем братской помощью, и самой большой процент тех, кто считает эти отношения колониальным захватом. Больше оптимизма у молодежной группы – 25.4% респондентов считают отношения с Китаем взаимовыгодным сотрудничеством. В то же время среди молодежи много затруднившихся с ответом.

Задавался вопрос об угрозе заселения страны китайцами. 85.7% участников всероссийского опроса считают, что такая угроза существует; в Якутии – 76%.

В ходе опросов проведенных в Забайкальском крае и республике Саха (Якутия) был задан вопрос о возможных последствиях действия закона о ТО-Рах (табл. 8).

Мнения респондентов Забайкальского края и Республики Саха (Якутия)
о возможных последствиях закона о ТОРах (%)

№	Последствия действия закона	Забайкальский край	Ранг	Республика Саха (Якутия)	Ранг
1.	Заселение иностранцами	74.5	1	56.4	1
2.	Экономическое развитие территории	25	5	28.3	5
3.	Разорение местного бизнеса	67.8	2	36	2
4.	Сокращение численности коренного населения	55	3	30.3	4
5.	Расцвет иностранного бизнеса	43.8	4	35.3	3
6.	Улучшение жизни коренного населения	13	6	14.3	6

Как видно из данных таблицы, мнения респондентов о значимости тех или иных последствий в целом совпадают. Среди возможных последствий преобладают пессимистические высказывания. На первом месте находится возможность населения территории иностранцами; на втором месте – разорение местного бизнеса. Третью позицию у респондентов Забайкальского края занимает сокращение численности коренного населения, а в Республике Саха – расцвет иностранного бизнеса. На последнем месте оказалась перспектива улучшения жизни коренного населения. Однако числовые выражения мнения имеют значительные расхождения. У респондентов Забайкальского края более критичная позиция. Очевидно, это связано с тем, что на этой территории уже прочно обосновался китайский бизнес, проживает большое количество китайцев.

Среди производств, планируемых создавать в ТОРах Республики Саха, имеются предприятия химической промышленности. 79.1% респондентов разделяют опасения экологов о том, что строительство предприятий химической промышленности на территории ТОРа «Южная Якутия» нанесет непоправимый ущерб природе Якутии; 10.5% – не согласны, 9% – затруднились ответить.

Мурманская область играет особую роль в обеспечении национальной безопасности страны: в регионе расположены крупнейшие незамерзающие порты РФ и единственный в мире мощный атомный ледокольный флот, а также военно-морские базы Северного флота ВМФ России. Основу экономи-

ческого развития региона составляет богатый природно-ресурсный потенциал: экономическая специализация региона включает добычу и переработку полезных ископаемых, промышленное производство меди, никеля, кобальта, полуфабрикатов благородных металлов, электроэнергии и химической продукции, а также ловлю и переработку рыбы. В последние годы численность жителей Мурманской области сократилась более чем наполовину, фактически прекращают свою жизнедеятельность целые поселки и малые города. По мнению участников опроса, главными причинами этих процессов являются низкие зарплаты и пенсии (65.8%), закрытие предприятий и сокращение рабочих мест (63.3%), безработица в малых городах и поселках области (53.5%); свертыванием северных льгот (36.3%); неразвитая социальная инфраструктура региона (32%).

Наиболее активно идет отток населения из малых городов области, являющихся монопрофильными поселениями. В соответствии с критериями Министерства регионального развития РФ, в Мурманской области к монопрофильным территориальным образованиям относятся 8 населенных пунктов. Там проживает 17.9% населения региона. В экономической сфере этих поселений доминирует металлургическая промышленность, связанные с нею добывающие производства и энергетика, в совокупности обеспечивающие 25-40% занятости экономически активного населения и около 25% налоговых и неналоговых платежей области. Как считают исследователи, моногорода региона сильно зависят от внешних экономических условий, испытывают недостаток бюджетных средств для финансирования преобразований социально-экономического развития муниципалитетов; отсутствует налаженная система взаимоотношений «город – градообразующее предприятие» [18].

По мнению участников опроса, проведенного в Мурманске, сокращение численности моногородов происходит по таким причинам, как закрытие и сокращение мощностей градообразующих предприятий (62.3%); плохая экология (45.5%); безработица (41.8%); низкий уровень жизни (35%); отсутствие квалифицированной медицинской помощи (31%); невозможность дать детям хорошее образование (17.3%); неразвитость социальной инфраструктуры (11.5%).

Именно с территориями моногородов в Мурманской области планируют начать организацию ТОРов. В ходе опроса выяснялось мнение жителей, считают ли они угрозой для России, Мурманской области, ее народа возможность управления этими территориями под видом благоустройства и процветания представителями бизнес-структур и иностранцами? Большинство опрошенных (71.5%) ответили утвердительно, отрицательно – 10.5%; 18% затруднились с ответом.

Многие рыбоперерабатывающие предприятия региона испытывают недостаток сырья [19,20,21]. Между тем 44-я сессия Смешанной Российско-Норвежской комиссии по рыболовству, которая прошла в октябре 2014 г. в Осло, установила для России квоты добычи рыбы в Баренцевом море в 1.5-2 раза меньше, чем Норвегии. Подавляющее большинство опрошенных (82.5%) согласны с мнением, что такая ситуация не только лишает местное население основного промысла – источника к существованию, но и приводит к закрытию судоремонтных и рыбоперерабатывающих предприятий.

Большинство опрошенных (71%) не одобряют факта передачи в 2010 г. Норвегии более 87 тыс. кв. км континентального шельфа в Баренцевом море, где имеются залежи полезных ископаемых, четверть респондентов (25.2%) затруднились ответить, лишь 2.8% одобрили эту инициативу.

На фоне общей экономической ситуации в регионе представляется неожиданным заявление вице-президент ОАО РЖД А. Мишарина о реализации проектов по развитию транспортной развязки, которая даст возможность освоения уникальных ископаемых Арктики и позволит наладить транспортные ж/д сообщения с Уралом и Китаем. По мнению опрошенных, это делается, прежде всего, в интересах: чиновников (55.3%); китайского бизнеса (54%); иностранных компаний (45.8%); российского бизнеса (39.3%). Лишь 14.5% участников опроса высказали мнение, что данный проект осуществляется в интересах всего народа России и 7% – в интересах населения региона.

В ходе опросов перед респондентами ставился вопрос о том, чьи интересы, по их мнению, выражает закон о ТОРах (таблица 9).

Т а б л и ц а 9

Чьи интересы выражает закон о ТОРах

№	Чьи интересы выражает	Всероссийский опрос	Республика Саха (Якутия)	Мурманск
1	Всего российского народа	3.1	9.9	6.6
2	Чиновников	62.7	29.1	25
3	Коренного населения	2.5	12	3.2
4	Иностранцев	60.4	20.5	24.4
5	Крупного бизнеса	35.6	26	20.7
6	Мелкого бизнеса	0.9	1	0.6

Как видно из данных таблицы, на первое место респонденты уверенно ставят интересы чиновников. В ходе всероссийского опроса так поступили больше половины участников (62.7%), а в региональных опросах такого выбора значительно меньше: в Мурманске – 25%, а в Якутии – 29.1%. Вторую

позицию во всероссийском опросе и Мурманске занимают интересы иностранцев – 60.4% и 24.4% соответственно; в Республике Саха (Якутия) – крупный бизнес – 26%. На третьем месте во всероссийском опросе и Мурманске расположились интересы крупного бизнеса – 35.6% и 20.7% соответственно; в Якутии на третьей строчке находятся интересы иностранцев – 20.5%. Следующие три позиции выбрали значительно меньшее количество респондентов с небольшим числом выборов этого варианта ответа. На последнем месте везде оказался мелкий бизнес. Результаты демонстрируют более категоричную оценку закона участниками всероссийского опроса и более сдержанную оценку участниками региональных опросов. Однако в целом все респонденты единодушны, что закон не выражает интересов народа, проживающего как в регионе, так и в стране.

Результаты проведенных опросов показывают отрицательное отношение населения к ключевым положениям принятого закона: передачи управления территориями бизнесу; широкому проникновению иностранного капитала и иностранной рабочей силы. Респонденты уверены, что земля с ее недрами является национальным достоянием и вопросы распоряжения ею должны решаться с участием главного носителя суверенитета страны – её народа. Нам представляется, что практическая реализация положений закона без учета общественного мнения может привести к усилению социальной напряженности, усугубить региональные проблемы.

Список литературы:

1. Сулакшин С.С., Новиков Д.Б., Гаганов А.А., Хвыля-Олинтер Н.А. Проблемная повестка современной России. М.: Наука и политика, 2015. – 184 с.
2. <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://rushellphoto.com/wp-content/uploads/0001201412310043.pdf>. (Дата обращения 27.11.2016).
3. Федеральный закон от 29 декабря 2014 г. N 473-ФЗ "О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации" (действующая редакция, 2016) // Правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172962/. (Дата обращения 27.11.2016).
4. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115–ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/0176637ec9b67591b03168efa033e0322080c864/. (Дата обращения 29.11.2016).

5. Комсомольск-на-Амуре получил статус ТОР // Сайт «Газета.Ру». [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.gazeta.ru/business/news/2015/07/30/n_7420205.shtml. (Дата обращения 18.11.2016).
6. Малый и средний бизнес против ТОРов // Свободные новости – n2ru [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://n2ru.info/story/13805/>. (Дата обращения 08.07.2016).
7. В Мурманске обсудили заселение региона иностранцами // Система оповещения [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://raznesi.info/blog/post/14622>. (Дата обращения 06.07.2016).
8. Владислав Митрохин. Резолюция круглого стола «Причины катастрофического уменьшения народонаселения Мурманской области – экономические, социальные, экологические» // Режим доступа: https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=1620114518231614&id=100006992444389. (Дата обращения 06.07.2016).
9. Антипова А.Е., Аргунова В.Н. Создание ТОРов: решение региональных проблем или их усугубление // V Всероссийский социологический конгресс «Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость» (19-21 октября 2016, Екатеринбург, Россия). 2016.
10. Комсомольск-на-Амуре. // Официальный сайт органов местного самоуправления. Стратегическое планирование [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.kmscity.ru/activity/socio-economic-progress/strategy-2025>. (Дата обращения 22.11.2016).
11. Товарищи ученые, доценты с кандидатами, замучались вы с цифрами, запутались в нулях вы // Режим доступа: <http://www.debri-dv.ru/article/14828/%7B%7B%20link%20%7D%7D>. (Дата обращения 22.11.2016).
12. Дальний Восток обеспечит себя продуктами // Режим доступа: <http://www.eastrussia.ru/material/vef-20/>. (Дата обращения 22.11.2016).
13. Начинающие фермеры республики получили гранты по 1,5 млн руб. // Новостной портал «Безформата.ру» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://yakutsk.bezformata.ru/listnews/fermeri-respubliki-poluchili-granti/46591715/>. (Дата обращения 22.11.2016).
14. Об утверждении порядка предоставления начинающим фермерам грантов на создание и развитие крестьянского (фермерского) хозяйства и единовременной помощи на бытовое обустройство и положения о конкурсной комиссии по отбору крестьянских (фермерских) хозяйств для участия в программе "поддержка начинающих фермеров в республике Саха (Якутия) на 2015-2017 годы" (с изменениями на: 15.04.2015) // Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/423902232>. (Дата обращения 22.11.2016).
15. Законы о ТОРах приняты Государственной Думой в первом чтении // Официальный сайт Государственного Собрания (Ил Тумэн) Республи-

ки Саха (Якутия). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://iltumen.ru/node/13376>. (Дата обращения 06.07.2016).

16. Другим наука: китайские инвесторы рвутся в резиденты ТОР «Амуро-Хинганская» в ЕАО // Режим доступа: <http://eaomedia.ru/news/economics/29.09.2016/534716/drugim-nauka-kitayskie-investori-rvutsya-v-rezidenti-tor-amuro-hinganskaya-v-ea.html>. (Дата обращения 17.11.2016); Первая свая завода по глубокой переработке сои забита в Ленинском районе ЕАО // Режим доступа: <http://eaomedia.ru/news/economics/17.10.2016/538772/pervaya-svaya-zavoda-po-glubokoy-pererabotke-soi-zabita-v-leninskom-rayone-eao.html>. (Дата обращения 17.11.2016).

17. Угрозу превращения ЕАО в сырьевой придаток Китая увидела профессор Мария Радченко // Режим доступа: <http://dok20580.livejournal.com/1345958.html>. (Дата обращения 17.11.2016).

18. Корчак Е.А., Гущина И.А. Социальное благополучие монопрофильных поселений Мурманской области: факторы и проблемы // Теория и практика общественного развития. 2012. №2 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://teoria-practica.ru/vipusk-2-2012/>. (Дата обращения 23.11.2016).

19. Мурманской рыбопереработке не хватает сырья // Новостной портал «Безформата.ру» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://murmansk.bezformata.ru/listnews/murmanskoj-ribopererabotke/24419500/>. (Дата обращения 23.11.2016).

20. Мурманская рыбопереработка переезжает на юг // Новостной портал «Безформата.ру» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://murmansk.bezformata.ru/listnews/murmanskoj-ribopererabotke/24419500/>. Дата обращения 23.11.2016.

21. Мурманская область может остаться без рыбопереработки // Новостной портал г. Мурманска. Режим доступа: <http://www.murman.ru/themes/economy-14092014.shtml?print=1>. (Дата обращения 23.11.2016).

THE ATTITUDE OF THE POPULATION TO THE IDEA OF CREATING ADs (ADVANCED AREAS)

The aim is to analyze how the population perceive the idea of starting ADs in accordance with Federal Law No. 473. The paper employs the results of sociological polls conducted by "Independent research Center" (Samara) in 2015-2016 – a nationwide survey in Zabaykalsky Krai, Murmansk, Sakha (Yakutia). It is shown that the public confronts the key ideas of the law: the delegation right to manage territories to businesses without people's approval; admission of foreign capital and foreign labour into the country. The paper confirms that public opinion must also be considered.

Keywords: regional policy, advanced areas, foreign capital, foreign labor.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Аргунова Вера Николаевна – доктор социологических наук, профессор кафедры социальной работы и молодежной политики Вятского государственного университета, г. Киров. Контакты: 89158333701; v_argunova@mail.ru.

Горбунова Мария Лавровна – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой мировой экономики и региональных рынков Института экономики и предпринимательства Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского. Контакты: 89200455522; maria.l.gorbunova@gmail.com.

Грудзинский Александр Олегович – доктор социологических наук, профессор, директор института экономики и предпринимательства, заведующий кафедрой университетского менеджмента и инноваций в образовании Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород. Контакты: 8(831)245-33-32; aog@unn.ru.

Зернов Дмитрий Васильевич – кандидат политических наук, доцент кафедры прикладной социологии факультета социальных наук Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород. Контакты: 8(831)433-82-60; zerdv@mail.ru.

Иудин Александр Анатольевич – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой прикладной социологии факультета социальных наук Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород. Контакты: 89082322277; iudin@fsn.unn.ru.

Козырьков Владимир Павлович – доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой социологии культуры и духовной жизни факультета социальных наук Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород. Контакты: 89601935631; kozir3@yandex.ru.

Малкина Марина Юрьевна – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономической теории и методологии Института экономики и предпринимательства Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород. Контакты: 89063586520; mmuri@yandex.ru.

Матиашвили Виктор Михайлович – доктор философских наук, профессор, заведующий кафедрой «Менеджмент» института экономики и управления Нижегородского государственного технического университета им. Р.Е. Алексеева, г. Нижний Новгород. Контакты: 89101094163; vicmat48@mail.ru.

Плехова Юлия Олеговна – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики фирмы, И.О. заведующего кафедрой правового обеспечения экономической и инновационной деятельности Института экономики и предпринимательства Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского. Контакты: 8(831) 462-36-49; yplehova@mail.ru.

Сизова Ирина Леонидовна – доктор социологических наук, профессор, руководитель департамента социальных наук Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», г. Нижний Новгород. Контакты: 89625163937; isizova@hse.ru.

Смельцова Светлана Вячеславовна – кандидат социологических наук, заместитель декана Бизнес-школы, доцент кафедры общего и стратегического менеджмента Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», г. Нижний Новгород. Контакты: 89092955714; 89092955714@mail.ru.

Шпилев Дмитрий Анатольевич – доктор социологических наук, профессор кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского. Контакты: 89524421782; shpilev72@mail.ru.

Грудзинский Александр Олегович
Козырьков Владимир Павлович
Иудин Александр Анатольевич
Шпилев Дмитрий Анатольевич
Зернов Дмитрий Васильевич
Малкина Марина Юрьевна
Горбунова Мария Лавровна
Сизова Ирина Леонидовна
Смельцова Светлана Вячеславовна
Матиашвили Виктор Михайлович
Плехова Юлия Олеговна
Аргунова Вера Николаевна

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕГИОНА

Монография

Подписано в печать 09.12.2016.

Формат 60x84 1/16. Усл. печ. л. 14,2.

Тираж 500 экз.

Издательство НИСОЦ

603087, г. Н. Новгород, Казанское ш., д.10/1, к. 6

Типография Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского,

603000, г. Н. Новгород, ул. Б. Покровская, д. 37.