

Инновационные приоритеты российской образовательной системы

© Н.В. Оплетина

МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, 105005, Россия

В статье анализируются проблемные зоны и потенциал реформирования системы высшего профессионального образования для целей инновационного общества. Показано, что инновационная экономика формулирует особые требования к человеческому фактору как важнейшему ресурсу, потенциал которого во многом определяется уровнем образования населения. Показано, что внутренняя среда вуза является обязательным компонентом инновационных преобразований, который определяет эффективность и динамику модернизационных процессов.

Ключевые слова: *человеческий капитал, инновационное развитие, модернизация образования, инновационная образовательная среда вуза.*

Начало XXI в. в России охарактеризовано выходом на новый этап ускоряющегося комплексного научно-технического и экономического развития, основой которого выступает инновационная экономика. Инновационность становится признаком современной жизни, веянием зарубежных и отечественных социальных практик, надеждой на будущее развитие.

Экономику, базирующуюся на инновациях, в современных исследованиях принято рассматривать как экономическую систему, «вбирающую» в себя знания общества, активно воспринимающую новые идеи, постоянно воспроизводящую новые технологии, готовую к их практической реализации в различных сферах человеческой деятельности. Подобный тип экономики создает прибыль в меньшей степени за счет материального производства и концентрации финансовых центров [1]. В современный период развития социума именно инновационная экономика способна обеспечить конкурентные преимущества страны, которая ее воплощает.

С данным модернизационным направлением связывается мировое лидерство России в будущем, что декларируется в Стратегии 2020. Поддержание высоких темпов роста ВВП и уровня жизни в России в большей степени зависит от перехода экономики, социума на инновационные рельсы. Экономическое развитие связывается с новыми отраслями экономики: нанотехнологиями, молекулярной биологией и дальнейшим развитием информационных технологий. Все больше востребованы индивидуализация производства и потребления, повышение гибкости производства, преодоление экологи-

ческих ограничений по энерго- и материалопотреблению. В этой связи усиливаются роль и значение нематериальных элементов производственных ресурсов — научных знаний, информации, квалификации, активно дополняющих и опосредующих материальные элементы (сырьевые, энергетические, технико-технологические). В условиях перестройки экономики информация и знания становятся основным источником, генерирующим современное социально-экономическое развитие. Данный тренд обозначился и в отечественной экономической системе: происходит переход к экономике, основанной на знаниях, связанных с развитием новых технологий, изменением структуры занятости населения, глобализацией хозяйственных связей и ростом конкуренции [2].

Эти обстоятельства предъявляют особые требования к человеческому фактору в новой экономике как важнейшему ресурсу, инновационный потенциал которого во многом определяется уровнем образования населения.

Новые требования к качеству человеческих ресурсов уже сегодня формируются на рынке труда в виде компетенций, обозначаемых работодателями, в том числе и у молодых специалистов: все более востребованы узкие специалисты с высоким уровнем образования, высокими коммуникативными компетенциями, ответственными и исполнительными. Современному производству теперь требуется не только квалифицированный работник, но человек, обладающий чувством нового, способный из известного извлекать нечто ранее не известное. Следовательно, он должен иметь недюжинный интеллект, не ограничивающийся узкопрофильной подготовкой. По мнению западных аналитиков, в Европе и США первые десятилетия XXI в. будут востребованы работники с умственными, а не физическими способностями. И эта тенденция, судя по всему, будет усиливаться.

В результате развития технологий происходят постоянные изменения в наборе и смысловом наполнении профессий и специальностей, в экономике появляется все больше новых специальностей. По утверждениям специалистов, названия примерно 70 % должностей и профессий, которые будут на рынке к 2020 г., еще даже не придуманы [3].

Современный динамично меняющийся мир ставит перед высшей школой новые, чрезвычайно ответственные задачи. Система образования как социальный институт отражает потребности общества и модернизируется в соответствии с перестройкой экономики и трансформации социума. В инновационной экономике, экономике знаний, особую роль призвано играть именно высшее образование, так как его целью является формирование специалиста, способного эффективно осуществлять хозяйственную деятельность, внедрять инновации во

всех сферах общественного производства, приумножать знания, адекватно отвечать вызовам современного общественного развития.

Какими в связи с этим видятся основные «проблемные зоны» современного российского образования в условиях инновационных процессов?

В работах ряда отечественных исследователей была предпринята попытка построения функциональной модели высшего профессионального образования для целей инновационного развития. Был проведен анализ потребностей отраслей национального хозяйства в специалистах высшей квалификации для целей инновационного развития и оценки уровня удовлетворенности существующей номенклатурой специальностей и количеством выпускников. Полученные результаты позволили сделать интересные выводы [4].

Высшее профессиональное образование (ВПО) в России пока действует как в значительной мере закрытый институт, обеспечивает свое собственное воспроизводство. Функция профессиональной подготовки слабо связана с потребностями народного хозяйства. В то же время ВПО эффективно исполняет роль социального маркера, удовлетворяя престижные потребности населения.

Традиционную иерархичность большинства вузов сегодня также можно рассматривать в большей степени как слабую сторону российской системы высшего образования, так как в условиях инновационной экономики требуются большая структурная гибкость и адаптивность. Представляется, что в организационных структурах вузов будущего прежде всего будут востребованы матричные конфигурации, которые можно использовать, когда для достижения целей организации одинаково важны и технологическая глубина процесса, и способность к внедрению инноваций и быстрым изменениям. В этой связи необходимо пересмотреть роль и значение выпускающих кафедр вузов как стратегических элементов новых организационных структур, способных стать интеграторами инноваций, успешно реагирующих на ускоряющуюся динамику внешней среды.

Образование все больше становится сферой бизнеса, деятельностью, приносящей доход управляющим и учредителям образовательных учреждений. Коммерциализация образования вызвала бум открытия филиалов и представительств вузов на перифериях. Но однозначно оценить данный процесс невозможно, и эксперты также противоречивы в своих оценках: с одной стороны, расширение спектра образовательных услуг, а с другой — потеря качества в условиях массовизации процесса обучения.

Еще одной проблемной зоной можно считать тот факт, что национальное общественное производство, работодатели еще не в полной мере осознают потребность в инновационном развитии. Отечествен-

ный капитал очень слабо ориентирован на инновации, а государственный сектор громоздок и неповоротлив. Государственная политика в области ВПО, по мнению экспертов, внятно не просматривается. Нет концептуально разработанной стратегии развития высшего профессионального образования. Отдельные действия, такие, как ЕГЭ, создание федеральных университетов, не перестраивают национальную образовательную систему. Выстраивание отношений в системе «работодатель — вуз» также во многом носит стихийный характер и требует институционализации.

Значимым для реформирования системы высшего образования в современных условиях можно считать тот факт, что доля крупных вузов, с числом обучающихся более 10 тыс. чел., остается невысокой [5]. Большинство российских вузов, представленных в образовательном пространстве, — это средние и небольшие образовательные учреждения, сосредоточенные в крупных городах европейской части России. Их организационного и финансового потенциала недостаточно для необходимых инновационных преобразований, которые кардинально меняют содержание деятельности современных вузов. Кроме традиционных функций передачи знаний и организации научных исследований современная высшая школа призвана стать инновационным центром, где рождаются новые идеи, есть инфраструктура, позволяющая их опробовать и превратить в реальный продукт. Но самое главное, что при этом должна создаваться продуктивная образовательная среда для развития творческой инициативы, мобильности, предприимчивости, самостоятельности, профессиональной компетентности, осознанной ответственности тех, кто в ней взаимодействует.

Именно такая среда, по мнению специалистов, способна обеспечить формирование человеческого капитала, востребованного в инновационной экономике. Фундаментом для формирования инновационной образовательной среды вуза, безусловно, выступают эффективная капиталоемкая материально-техническая база, качество профессорско-преподавательского состава, их удовлетворенность трудовым процессом, все это способны обеспечить в основном крупные учебные центры по типу национальных исследовательских университетов.

Инновационная образовательная среда предъявляет качественно иные требования к преподавателю как активному элементу научного и учебного пространства. Преподаватель перестает быть для студентов только источником информации, превращаясь в посредника, коллегу, позволяющего всем заинтересованным лицам участвовать в получении и преобразовании необходимых знаний. Важнейшей задачей в процессе образовательной коммуникации становится эффективная трансляция этих знаний в экономику посредством их соединения с той личностью, которая ими обладает и способна эффективно

использовать в практической деятельности. Вместе с тем российское преподавательское сообщество демонстрирует несколько иную картину. Профессиональная педагогическая деятельность для большинства участников из числа профессорско-преподавательского состава по-прежнему связана, прежде всего, с традиционными показателями: трансляцией и передачей накопленных знаний. Анализ личных позиций преподавательского корпуса в отношении профессиональной привлекательности для педагогов показывает, что «возможность профессионального роста (получение новых знаний и умений)» актуальна всего лишь для 6,4 % респондентов. Привлекательность учебного заведения для работников в меньшей степени определяется высоким научным и инновационным потенциалом коллектива. Индикаторы «высокий научный потенциал коллектива» и «современные учебные планы и программы» выбрали, соответственно, 20,9 % и 14,5 % опрошенных [6, с. 10, 11]. В этой связи можно говорить, что мотивационные стратегии профессиональной деятельности преподавателей высшей школы не обладают высокой новаторской валентностью, что также сказывается на динамике преобразований.

Важным трендом, зафиксированным при переходе к инновационному развитию и с которым обязана считаться система ВПО, можно считать изменение требований к качественным характеристикам человеческого ресурса, людей новой эпохи. Экономика, социум требуют принципиально иных кадров, обладающих широким набором компетенций: профессиональных, социальных, личностных. Особое значение приобретают социальные компетенции: знания, умения, навыки эффективного взаимодействия в разных культурных средах, коммуникативные способности работника. Задачей современного образования в России становится формирование и развитие личностных, групповых и надгрупповых способностей, готовностей, умений и навыков. В настоящее время актуальной является идея, высказываемая многими экспертами о том, что необходимо провести оценку существующей системы образования с позиций ее готовности создавать новое качество совокупного человеческого потенциала страны в условиях инновационного развития [7].

Современный рынок труда уже демонстрирует изменения требований к ролевому поведению профессионала в новой экономике. Специалист востребован не как инструмент — послушный исполнитель, штатная единица, но как партнер и творец, как самостоятельная фигура, свободно распоряжающаяся главным капиталом — своей квалификацией. Именно поэтому кадровые агентства и HR-порталы отмечают всплеск интереса работодателей к специалистам из числа молодежи. Многие организации и фирмы готовы брать на практику и даже доучивать молодых людей, но подчеркивают: учить будем но-

вым технологиям, методикам, специфике. Часть работодателей готова принять молодежь даже с незаконченным вузовским образованием вследствие острой нехватки на рынке труда подготовленных кадров с определенной специализацией. При этом предъявляются повышенные требования к их личностным и социальным характеристикам. Общий тренд, который фиксируют эксперты, заключается в том, что в настоящий момент на рынке труда идет речь не о трудоустройстве по специальности, а о трудоустройстве по компетенциям [8].

Так, современные исследования фиксируют, что при первичном найме молодого специалиста без опыта работы в оценке структуры его компетенций для работодателя важнее поведенческие компетенции и личностные качества соискателя: ответственность, мотивация к работе, исполнительность, умение работать в команде [9].

Взвешенный анализ и рациональное использование рассмотренных тенденций не как угроз, но как открывающихся возможностей помогут вузам развить инновационный потенциал и стать гарантом конкурентоспособности экономики, успешности научно-технического и инновационного развития.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Бабурин В.Л. *Инновационные циклы в российской экономике*. Москва, Красанд, 2010, 216 с.
- [2] Малолетнева И.В. Парадигма инновационной экономики как основа формирования конкурентных преимуществ будущего профессионала. *Научные труды (Вестник МАТИ)*, 2010, № 17 (89), с. 324–327.
- [3] *Атлас перспективных профессий*. АНО «Агентство стратегических инициатив», МШУ Сколково. URL: [www.http://atlas100.ru](http://atlas100.ru) (дата обращения 30.04.2015).
- [4] Сошнев А.Н. Реформирование высшего профессионального образования для целей инноватики. *Материалы Междунар. науч. конф. — Третьи Санкт-Петербургские социологические чтения «Социальная стратегия российской системы образования», 14–15 апреля 2011 г.* Санкт-Петербург, 2011, с. 306–309.
- [5] *Образование в Российской Федерации: 2012. Статистический сборник*. Москва, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2012, 444 с.
- [6] Трудовые позиции преподавателей учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования в 2006–2011 гг.: сходство и различия. *Информационный бюллетень «Мониторинг экономики образования»*, 2012, № 8 (62).
- [7] Иванов О.И. Повышение качества человеческого потенциала россиян – стратегическая цель российской системы образования. *Материалы Междунар. науч. конф. — Третьи Санкт-Петербургские социологические чтения «Социальная стратегия российской системы образования», 14–15 апреля 2011 г.* Санкт-Петербург, 2011, с. 84–85.

- [8] Михалкина Е.В., Скачкова Л.С. Выпускники вузов: современные тренды рынка труда и проблема качества. *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*, 2012, № 1, с. 38–43.
- [9] Басалай С.И., Оплетина Н.В., Тушинская К.Н. Работодатели и выпускники российских вузов: точки сопряжения. *Научные труды (Вестник МАТИ)*, 2014, № 24, с. 140–145.

Статья поступила в редакцию 19.06.2015

Ссылку на эту статью просим оформлять следующим образом:

Оплетина Н.В. Инновационные приоритеты российской образовательной системы. *Гуманитарный вестник*, 2015, вып. 8.

URL: <http://hmbul.bmstu.ru/catalog/edu/pedagog/297.html>

Оплетина Надежда Витальевна — канд. социол. наук, доцент кафедры «Социология и культурология» МГТУ им Н.Э. Баумана. e-mail: opletinav@mati.ru

Innovation priorities for the Russian educational system

© N.V. Opletina

Bauman Moscow State Technical University, Moscow, 105005, Russia

The article analyzes the problem areas and the potential of reforming the system of higher professional education for the purposes of the innovation society. It is shown that the innovation economy sets forth the specific requirements for human factor as the most important resource, the potential of which is largely determined by the level of education of the population. It is shown that the internal environment of the University is a required component of innovation, which determines the effectiveness and dynamics of modernization processes.

Keywords: human capital, innovative development, modernization of education, innovative educational environment of the University.

REFERENCES

- [1] Baburin V.L. *Innovatsionnye tsikly v rossiyskoi ekonomike* [Innovation cycles in the Russian economy]. Moscow, Krasand, 2010, 216 p.
- [2] Maloletneva I.V. Paradigma innovatsionnoi ekonomiki kak osnova formirovaniya konkurentnykh preimuschestv buduschego professionala [Paradigm of innovation economy as the basis of formation of competitive advantages of a would-be professional]. *Nauchnye Trudy (Vestnik MATI) — Scientific papers (Herald of MATI)*, 2010, no. 17(89), pp. 324–327.
- [3] *Atlas perspektivnykh professiy* [Atlas of prospective professions]. ANO "Agency for strategic initiatives", Moscow school of management SKOLKOVO. Available at: <http://atlas100.ru> (accessed: 30.04.2015).
- [4] Soshnev A.N. Reformirovanie vysshego professionalnogo obrazovaniya dlya tselei innovatiki [The reform of higher education for the purposes of innovation]. *Materialy Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii Tretyi Sankt-Peterburgskie sotsiologicheskie chteniya "Sotssialnaya strategiya rossiiskoi sistemy obrazovaniya 14–15 aprelya 2011 goda* [Proceedings of the International Scientific Conference — The Third St. Petersburg sociological readings April 14–15, 2011]. St. Petersburg, 2011, pp. 306–309.
- [5] *Obrazovanie v Rossiiskoi Fedeeratsii: 2012. Statisticheskiy sbornik* [Education in the Russian Federation: 2012. Statistical digest]. Moscow, National research University "Higher school of Economics", 2012, 444 p.
- [6] Trudovye positsii prepodavatelei uchrezhdeniy vysshego, srednego i nachalnogo profssionalnogo obrazovaniya v 2006–2011 godakh: skhodstvo i razlichiya [Labor positions of the teachers of institutions of higher, secondary and primary professional education in 2006–2011: similarities and differences]. *Informatsionnyi bulletin "Monitoring ekonomiki obrazovaniya" — Information Bulletin "Monitoring of education markets and organizations"*, 2012, no. 8 (62).
- [7] Ivanov O.I. [Improving the quality of human potential of the Russian strategic goal of the Russian education system]. *Materialy Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii Tretyi Sankt-Peterburgskie sotsiologicheskie chteniya "Sotssialnaya strategiya rossiiskoi sistemy obrazovaniya 14–15 aprelya 2011 goda* [Proceedings of the International Scientific Conference — The Third St. Petersburg sociological readings April 14–15, 2011]. St. Petersburg, 2011, pp. 84–85.

- [8] Mikhalkina E.V. Skachkova L.S. Vypuskniki vuzov: sovremennyye trendy rynkov truda i problema kachestva [Graduates: current trends of the labour market and the problem of quality]. *Upravlenie personalom I intellektualnymi resursami v Rossii — Management of personnel and intellectual resources in Russia*, 2012, no. 1, pp. 38–43.
- [9] Basalay S.I., Opletina N.V., Tushinskaya K.N. Rabotodateli i vypuskniki rossiiskikh vuzov: tochki sopryazheniya [Employers and graduates of Russian universities: the point of junction between]. *Nauchnye Trudy (Vestnik MATI) — Scientific papers (Herald of MATI)*, 2014, no. 24, pp. 140–145.

Opletina N.V., Ph.D. (Sociology), associate professor of the Department “Social sciences and study of culture” at Bauman Moscow State Technical University.
e-mail: opletinanv@mati.ru