

# Влияние рейтингов на эффективность управления деятельностью вузов и подготовки высококвалифицированных кадров

М.В. Полевая<sup>a</sup>, А.А. Чуб<sup>a</sup>, Л.А. Жигун<sup>a, b</sup>, И.Н. Белогруд<sup>a</sup>, Г.Г. Руденко<sup>b</sup>, А.А. Федченко<sup>a</sup>, Ю.С. Колесникова<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Финансовый университет, Москва, Россия; <sup>b</sup> Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия;

<sup>c</sup> Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, Россия

## АННОТАЦИЯ

В условиях жесткой конкуренции на рынке образовательных услуг российские вузы активно внедряют различные системы ключевых индикаторов образовательной и научной деятельности в стремлении занять высокие позиции в различных международных и национальных рейтингах. Однако оно негативным образом сказывается как на качестве подготовки специалистов, так и на духовно-нравственной роли системы высшего образования в развитии российского общества. Предмет исследования – рейтингование как инструмент стратегического управления организацией и управления персоналом, а также оценки эффективности деятельности высших учебных заведений. Цель работы – разработка предложений по снижению использования количественных подходов к процессу оценки результативности деятельности организаций высшего образования России, а также системы управления персоналом. Методология исследования основана на общих и специальных методах научного познания. Проанализированы методы рейтингования деятельности научно-педагогического персонала, а также основные показатели эффективности деятельности образовательных организаций, которые относятся к дискриминантным методам, включающим способы классификации многомерных наблюдений по принципу максимального сходства при наличии обучающих признаков в виде рейтингов и рангов. В частности, систематизирована информация о наиболее известных рейтингах оценки деятельности современных отечественных и зарубежных вузов, рассмотрены основные направления их использования в практике российских и зарубежных университетов. Представлен современный тренд инновационно-ориентированных организаций и учреждений, состоящий в отказе от рейтингования и переходе к проведению бесед руководителей с исполнителями по поиску источников роста на их рабочих местах. В результате проведенного исследования сделан вывод о необходимости включения в оценочные системы качественных индикаторов и проведения рейтингов вузов, на основе открытых данных.

**Ключевые слова:** оценка эффективности систем управления; оценка по ключевым показателям; управление образовательной организацией; рейтинги; управление персоналом; подготовка высококвалифицированных кадров

Для цитирования: Полевая М.В., Чуб А.А., Жигун Л.А., Белогруд И.Н., Г.Г. Руденко Г.Г., Федченко А.А., Колесникова Ю.С. Влияние рейтингов на эффективность управления деятельностью вузов и подготовки высококвалифицированных кадров. Экономика. Налоги. Право. 2024;17(4):42-52. DOI: 10.26794/1999-849X-2024-17-4-42-52

# The Impact of Ratings on the Effectiveness of University Management and Training of Highly Qualified Personnel

М.В. Полевая<sup>a</sup>, А.А. Чуб<sup>a</sup>, Л.А. Жигун<sup>a, b</sup>, И.Н. Белогруд<sup>a</sup>, Г.Г. Руденко<sup>b</sup>, А.А. Федченко<sup>a</sup>, Ю.С. Колесникова<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Financial University, Moscow, Russia; <sup>b</sup> Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia;

<sup>c</sup> Kazan (Volga Region) Federal University, Kazan, Russia

## ABSTRACT

In the face of fierce competition in the educational services market, Russian universities are actively implementing various systems of key indicators of educational and scientific activities in an effort to take high positions in various international and national rankings. However, such an approach negatively affects both the quality of specialist training

and the spiritual and moral role of the higher education system in the development of Russian society. *The subject of the research* is rating as a tool for strategic management of the organization and personnel management and evaluation of the effectiveness of higher education institutions. *The purpose of the work* is to develop proposals to reduce the use of quantitative approaches in the process of evaluating the effectiveness of higher education organizations in Russia, as well as in the personnel management system. *The research methodology* is based on general and special methods of scientific cognition, normative, positive and comparative types of analysis, synthesis, classification, as well as sociological research methods are used in the work. The methods of rating the activities of scientific and pedagogical staff, as well as the main performance indicators of educational institutions of higher education, which relate to discriminant methods, including methods for classifying multidimensional observations according to the principle of maximum similarity in the presence of training features in the form of ratings and ranks, are analyzed. In particular, information on the most well-known performance ratings of modern domestic and foreign universities is systematized, the main directions of their use in the practice of Russian and foreign universities are considered. The modern trend of innovation-oriented organizations and institutions is presented, which consists in abandoning rating and switching to conducting conversations between managers and performers to find sources of growth in their workplaces. As a result of the conducted research, *it was concluded* that it is necessary to include qualitative indicators in the evaluation systems and conduct university ratings based on open data.

**Keywords:** assessment of the effectiveness of management systems; assessment by key indicators; management of an educational organization; ratings; personnel management; training of highly qualified personnel

**For citation:** Polevaya M.V., Chub A.A., Zhigun L.A., Belogrud I.N., Rudenko G.G., Fedchenko A.A., Kolesnikova Y.S. The impact of ratings on the effectiveness of university management and training of highly qualified personnel. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law.* 2024;17(4):42-52. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2024-17-4-42-52

## ВВЕДЕНИЕ

Многосторонность трудовой деятельности персонала вузов, выражаясь в образовательной, воспитательной, методической и научно-исследовательской работе, ставит перед руководителями учреждений высшего образования задачи как контроля, так и стимулирования повышения результативности деятельности профессорско-преподавательского состава исходя из наиболее адекватной природы индикаторов, упрощающих принятие управлеченческих решений. В качестве таких показателей с начала второй декады 2000-х гг. выступают, *во-первых*, индикаторы, относящиеся к дискриминантным методам, включающим способы классификации многомерных наблюдений по принципу максимального сходства при наличии обучающих признаков в виде рейтингов и рангов, и, *во-вторых*, конечные результаты.

В соответствии с первым способом стало осуществляться ранжирование и рейтингование наблюдаемых отчетных результатов труда научно-педагогических работников (далее — НПР) по их схожести и различию.

Суть дискриминантного метода состоит в преобразовании многомерного массива данных о десятках значимых результатов труда НПР вузов по их схожести и различию в одномерный обобщенный показатель в виде «рейтинга», «ранга». Для этого ряды обобщенных данных по разным НПР дискри-

минируют (дифференцируют) на группы такой произвольной математико-статистической функции, которая максимизирует отношение межгрупповой вариации всего ряда к каждой внутригрупповой вариации. Весьма распространенной является дискриминация по квартам: I, II, III и IV.

Прием группового ранжирования Уэлча (*stacked ranking*), названный в честь британского статистика Бернарда Льюиса Уэлча, предназначен для проверки статистической гипотезы о равенстве математических ожиданий случайных величин, имеющих необязательно равные известные дисперсии, и содержательно представляет собой процесс метрической оценки продуктивности каждого отдельного НПР вдоль колоколообразной гауссовой кривой распределения, при которой ее результаты оцениваются в сравнении друг с другом, и оценки расставляются в определенной пропорции независимо от фактической производительности персонала. Его девиз — ранжируй и сортируй! Наиболее известна *кривая жизнеспособности* Джека Уэлча, ставшая основой системы контроля эффективности персонала «20–70–10», подразумевая, что 10% работников «выбраковываются» для оптимизации работы либо полностью лишаются стимулирующих доплат. Такой метод контроля производительности персонала по рейтингам воплотился в подобие теории Чарльза Дарвина согласно его труду «Происхождение видов путем естественного отбора или

сохранение благоприятствуемых пород в борьбе за жизнь»<sup>1</sup> [1, с. 85–86]: выживает не самый умный из видов организмов, не самый сильный, а тот вид, который лучше всего способен адаптироваться и приспосабливаться к изменяющейся среде, в которой он находится.

Рейтингование отличается от ранжирования. Оно является простым спектром дискриминирования, например от 1 до 5 баллов, которое служит для того, чтобы НПР осознали, как они справляются с работой в целом без фокусирования их внимания на количественных показателях. Результаты рейтинга помогают принимать решения руководителям учреждений высшего образования о выборе персонального стимулирующего вознаграждения НПР согласно полученным результатам рейтинга, а не конкретных отчетных данных.

Вторая сторона вопроса — это сами показатели конечных результатов (ключевые показатели эффективности, далее — КПЭ) [2], применяемые в ранжировании и рейтинговании. Они выполняют две функции в управлении персоналом вузов:

1) ориентирование НПР не на промежуточные, а на конечные результаты, повышение ответственности и автономности специалистов и т.п.;

2) осуществление контроля за трудовой деятельностью НПР согласно конечным результатам, срокам, полноте, количеству и качеству. Исходя из административной оценки достижения конкретными НПР конечных результатов либо КПЭ, а также имеющегося размера премиальной части фонда оплаты труда вуза, соотнесенных с рангами или рейтингами, руководство вуза назначает вознаграждение за результаты трудовой деятельности.

В целом управление трудом НПР, ориентированное на конечные результаты, ущербно по своему логическому основанию: воздействие на следствие (результат, эффект), а не на его причины. Следовательно, это свидетельствует об адаптивном, а не проактивном подходе к управлению трудом персонала вуза.

Современный тренд инновационно-ориентированных организаций состоит в отказе от рейтингования и ранжирования и переходе к проведению бесед руководителей с исполнителями по поиску источников роста на их рабочих местах.

Дарвин Чарлз «Происхождение видов путем естественного отбора». М.: Азбука-Классика»; 2019. 704 с.

## НЕДОСТАТКИ РЕЙТИНГОВАНИЯ ВУЗОВ

В настоящее время приоритеты развития высших образовательных учреждений России определяются прежде всего стратегическими целями национального проекта «Образование», заключающими-ся:

- в обеспечении глобальной конкурентоспособности российского образования путем вхождения Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству образования;
- в воспитании гармонично развитых и социально-ответственных личностей на основе духовно-нравственных ценностей народов России, исторических и национально-культурных традиций<sup>2</sup>.

При этом текущая реализация вышеуказанных целей осуществляется в условиях серьезной конкурентной борьбы, обусловленной рыночными отношениями, которые требуют от руководства вузов отказа от академических подходов к управлению вверенными им организациями и персоналом в пользу внедрения бизнес-инструментов и клиентоориентированных стратегий, направленных прежде всего на получение количественных результатов. В частности, сегодня многие вузы формализуют процессы обучения и используют различные системы ключевых индикаторов в образовательной и научной деятельности преподавателей и студентов для улучшения количественных показателей вуза в целом. Однако подобный подход вместо положительных результатов фактически иска-жает действительность, увеличивает экономические затраты и приводит к моральному и финансовому ущербу.

Закономерным итогом указанных трансформаций стало то, что как в отечественной, так и мировой практике учебных заведений в высшей школе сформировался крайне негативный тренд, когда основными критериями эффективности подготовки кадров стали не профессиональные навыки, целостность личности и духовные ценности будущего специалиста, а количественные показатели в форме различных национальных и зарубежных рейтингов, рэнкингов и мониторингов, которые ставят в том числе российские вузы в ситуацию жесткого соперничества, вынуждая использовать любые возможные средства для достижения той или иной позиции в рейтинге.

В настоящее время наиболее известны следующие глобальные рейтинги вузов:

<sup>2</sup> URL: <https://strategy24.ru/rf/education/projects/natsionalnyy-proekt-obrazovanie>.

- рейтинги *Times Higher Education World University Rankings* (THE WUR) и *Quacquarelli Symonds World University Rankings* (QS WUR);
- академический рейтинг 500 ведущих университетов мира *Academic Ranking of World Universities* (ARWU), (с 2003 года разрабатывается Шанхайским университетом *Shanghai Jiao Tong University* (далее — Шанхайский рейтинг);
- рейтинг университетов по академическим результатам *University Ranking by Academic Performance* (URAP), который составляется Исследовательской лабораторией Института информатики ближневосточного технического университета (Турция);
- рейтинг академической производительности университетов по научным публикациям *National Taiwan University Performance Ranking of Scientific Papers for World Universities* (далее — Тайваньский рейтинг, с 2007 г.);
- рейтинг *Webometrics*, (с 2004 г. разрабатывается лабораторией *Cybermetrics* исследовательской группы Центра информации и документации Национального исследовательского совета Испании);
- рейтинг университетов *U-Multirank*, формируемый Центром по высшему образованию и Центром по изучению политики в сфере высшего образования (Германия) на выделяемые Еврокомиссией средства» [3];
- другие рейтинги.

В Российской Федерации за последние 20 лет было создано более 15 рейтингов, семь из которых подробно описал Е. Балацкий [4]. Но в настоящее время активно используются только два (рейтинги «Интерфакс» и «Лучшие образовательные программы инновационной России»). Данный факт свидетельствует о том, что рейтинги не долговечны и охватывают далеко не все аспекты деятельности вузов.

Попытки создать агрегированный рейтинг вузов в России предпринимаются на протяжении нескольких лет [5], однако пока они не увенчались успехом.

В целом, основные критерии большинства мировых и национальных рейтингов сводятся к таким показателям, как число иностранных студентов и педагогов, академическая репутация, число студентов, которые приходятся на одного педагога, число сотрудников с ученой степенью, количество опубликованных статей, количество цитат на одну опубликованную статью и на одного сотрудника вуза, количество денег, направляемых на научные исследования, и др.

Представляется, что в настоящее время различные системы рейтингования вузов ориентированы не столько на реализацию цели повышения качества образования, сколько на достижение экономических и политических установок государства.

Об этом, в частности, свидетельствуют следующие факты.

1. В настоящее время увеличение количественных показателей в сфере высшего образования, оценка результативности деятельности вузов подвергаются критике со стороны академического сообщества. Многие специалисты отмечают, что количественные показатели, используемые для оценки нематериальных ценностей и сфер деятельности человека, приводят к дисбалансу образовательной, ценностно-мотивационной, воспитательной и моральной составляющих сферы образования. [6–9 и др.]. «Тирания» количественных показателей эффективности в деятельности профессорско-преподавательского состава, их разрозненность и несогласованность со стратегическими целями организации и в целом с развитием страны может приводить к принятию неэффективных управленческих решений [10].

Следует отметить, что на проблему доминирования результативной составляющей в ущерб морально-нравственным аспектам общественного развития в условиях рыночной экономики указывал М. Вебер [11], который, исследуя аспекты социальной жизни, обратил внимание на увеличение формальной рационализации, усиление бюрократии и ненужного контроля за работой и поведением отдельно взятых работников, а также сделал вывод о том, что в конечном счете это ставит достижение количественных целей выше качественного содержания развития общества.

Аналогичную идею развивал в своих работах Д. Мюллер, указывая на то, что руководители, «неспособные учить такие нематериальные активы, как репутация, удовлетворенность работников, мотивация, лояльность, доверие и сотрудничество, очарованные показателями результативности, выжимают из активов все в краткосрочной перспективе в ущерб долгосрочным задачам. Иначе говоря, одержимость количественными показателями ведет к краткосрочному мышлению — распространенной болезни современных компаний» [10].

Кроме того, Дж. Ритцер [12] в 2011 г. писал о макдональдизации общества как о переносе принципов организации общественного питания в Макдональдсе на повседневную жизнь. Основные элементы

макдональдизации — обеспечение эффективности вложенных средств, сведение всей деятельности к количественным показателям, предсказуемость как одинаковость услуг и товаров в разных регионах и организациях, жесткий пошаговый контроль за работниками.

Возможные причины макдональдизации в сфере образования разнообразны:

- переход к образованию как к набору услуг населению страны [13];
- переход межличностных отношений между обучающимися и обучающимися на копирование взаимоотношений покупателей и продавцов на рынке товаров и услуг;
- значительный разрыв между поколениями (возраст 28,7% преподавателей — от 60 лет и старше) [14];
- приравнивание менеджмента образовательных организаций к руководству крупных коммерческих компаний;
- уход от российских классических академических традиций и пр.

А.П. Никитин рассматривает макдональдизацию в российском высшем образовании как переход вместо обеспечения эффективности образования на соблюдение принципов Макдональдса, когда понятие «человек образованный» уходит на второй план и на первый план выходит понятие «человек, имеющий высшее образование». Также он указывает на то, что в высшем образовании несколько утеряна целевая установка на формирование личности профессионала, обладающего гражданскими ценностями и моралью [6].

Таким образом, последствия формализации и макдональдизации системы высшего образования приводят к негативному влиянию на морально-нравственные, а также гражданские ценности высшего образования по социализации молодого поколения и формированию гармоничной личности.

Исчезает ценностный смысл образования, оно становится не более чем способом сохранения и воспроизводства собственных институциональных форм без непосредственного воздействия на личность студента.

2. При рассмотрении рейтингования вузов в целях реализации экономических и политических интересов государства можно отметить его значительную роль при реализации миграционной политики в той ее части, которая ориентирована на привлечение молодых людей в образовательные учреждения с целью

усиления научной и технической базы страны-реципиента.

Активная и мотивированная молодежь, которая приехала из разных стран, по окончании учебы частично остается в стране-реципиенте, пополняя рынок труда образованными молодыми профессионалами. Удержание иностранных студентов способствует расширению внутреннего трудоспособного резерва высококвалифицированных работников, от которых зависит современная экономика стран [15].

В частности, в российских университетах в течение последних 20 лет обучались сотни тысяч иностранных студентов (*таблица*).

При этом количество иностранных студентов продолжает расти несмотря на определенные трудности, связанные с пандемией коронавируса и карантинными ограничениями 2020–2021 гг.; вынужденным переходом университетов на дистанционный режим обучения в 2020–2022 гг.; трансформацией геополитической ситуации; отказом от Болонского формата организации образовательного процесса. Более того, согласно федеральному проекту «Россия — привлекательная для учебы и работы страна» к 2030 г. численность иностранных студентов должна возрасти в 1,5 раза по сравнению с 2021 г. [16].

Однако, несмотря на значительные достижения в международных рейтингах, российские университеты не стали лидерами по показателю привлечения иностранных студентов на обучение, хотя входят в первую пятерку вузов мира. Лидерами международных рейтингов по показателям притока иностранных студентов являются США и Великобритания, которые принимают в совокупности свыше 1 млн чел. в год. Ведущими странами — реципиентами, принимающими более 70% совокупного массива иностранных студентов, являются США — 20%, Великобритания — 13%, Франция — 8%, Германия — 8% (в сумме эти страны аккумулируют почти 50% учебных мигрантов), Россия — 7,9%, Австралия — 7%, Китай — 7%, Канада — 5%, Япония — 4% [17].

В результате анализа образовательной миграционной политики США в части привлечения молодежи можно заключить, что она базируется на финансовом аспекте. Молодежь привлекают именно для обучения в вузах, которые являются передовыми по мировым рейтингам и одними из самых дорогих в мире. Так, доход, ежегодно получаемый только от оказания образовательных услуг иностранным студентам, по некоторым данным составляет в США 39 млрд долл. [18], в Англии — около 30 млрд долл. США без учета

Таблица / Table

**Численность иностранных студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в Российской Федерации / The number of foreign students enrolled in bachelor's, specialist's, and master's degree programs in the Russian Federation**

Показатель / Indicator	2010/11	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Всего, тыс. чел. / Total, thousand people	160,9	298	315,1	324,1	351,6
В% от общей численности студентов / As a percentage of the total number of students	2,3	7,3	7,7	7,9	8,4

Источник / Source: URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/898893701.pdf>.

вклада оставшихся после обучения выпускников в экономику страны-реципиента. Другие страны, включая Австралию (24,7 млрд долл. США за 2017 г.) и Канаду (15,5 млрд долл. США за 2016 г.), также получают значительную экономическую выгоду<sup>3</sup> [20]. В то же время доходы от привлечения иностранных студентов в российские вузы в 2018 г. составили всего 96 млн руб. [15].

Основными направлениями в образовательной миграционной политике западных стран являются программы по обмену студентами, представление льготных условий при поступлении или переводе, использование интерактивных форм в общении с претендентами, сопровождающееся предоставлением льгот, субсидий, грантов. Не последнее место в этом процессе занимают мировые рейтинги.

Однако в последние два года появились вузы, которые стали выходить из рейтинговой гонки. Д.К. Дэйли, декан Гарвардской медицинской школы (занимающей место в первой десятке вузов мира), в обращении к студентам и преподавателям написал, что они не будут подавать данные в рейтинги, так как они не отражают то, к чему должно идти высшее образование. «Напротив, они непреднамеренно стимулируют вузы сообщать ложные или неточные сведения и ставить продвижение в рейтингах выше более благородных целей»<sup>4</sup>.

О выходе из рейтинговой гонки заявили медицинские школы в Стэнфордском и Колумбийском университетах, Пенсильванский университет, а также Уtrechtский университет (Нидерланды)<sup>5</sup>, юри-

дические школы Стэнфорда, Йеля, Колумбийского университета<sup>6</sup>.

Таким образом, для престижных университетов решение о выходе из рейтингов — демонстрация того, что они ориентируются на цели, которые более значимы, чем попытки занять строку повыше в престижных списках.

Впрочем, совсем отказаться от этого у них, видимо, не получится, пока эти рейтинги существуют. И независимо от того, будут ли вузы отвечать на запросы составителей рейтингов, их продолжат ранжировать по открытым данным. Но тот факт, что столь значимые центры высшего профессионального образования публично выступили против рейтингов, — красноречивый сигнал.

Директор Центра исследований политики высшего образования (CiPES) и профессор экономики университета Порту Педро Нуно Тейшейра выразил свое мнение на эту тему, сказав, что любые рейтинги вузов во многих отношениях лишь вводят в заблуждение и далеко не всегда показывают объективную картину и не способствуют повышению качества высшего образования<sup>7</sup> [22].

## ВЫВОДЫ

За последние 20 лет активного развития международные и национальные рейтинги приобрели огромный вес в образовании и экономике. При этом с ростом популярности рейтингования университетов сформировался следующий негативный тренд: вузы начали активно инвестировать деньги не в образование и выполнение общественных функций и целей, а в продвижение в рейтингах. При этом те

<sup>3</sup> Международная организация по миграции (МОМ). URL: [https://publications.iom.int/system/files/pdf/final-wmr\\_2020-ru.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/final-wmr_2020-ru.pdf).

<sup>4</sup> URL: <https://skillbox.ru/media/education/dekan-garvarda-pro-reytingi-vuzov-oni-stimuliruyut-soobshchat-lozhnye-dannye>.

<sup>5</sup> URL: <https://skillbox.ru/media/education/ekspert-predskazal-upadok-mezhdunarodnykh-reytingov-universitetov>.

<sup>6</sup> URL: <https://www.wsj.com/articles/georgetown-law-joins-roster-of-schools-withdrawing-from-u-s-news-world-report-law-school-rankings-11668795306>.

<sup>7</sup> URL: <https://skillbox.ru/media/education/ekspert-predskazal-upadok-mezhdunarodnykh-reytingov-universitetov>.

показатели, которые учитываются рейтингами, были значительно активизированы в ущерб другим не менее важным, но не просчитываемым количественными индикаторам в рейтингах.

По мнению авторов настоящей статьи, в целом российским вузам необходим возврат к морально-ценостным ориентирам и уход от макдональдизации и бюрократизации высшего образования.

По мнению авторов настоящей статьи, отказаться от использования рейтингов в ближайшей перспективе нереально, но необходима работа по их адаптации, введению в них реальных показателей, которые отражают предназначение вузов. Основные принципы рейтингования на сегодняшний день необходимо пересматривать, уходя от монополии *QS*, *THE* и *ARWU*, и ориентироваться на национальные системы рейтингования.

Следует отметить, что такие процессы уже идут. Например, с 2016 г. создается, а с 2017 г. публикуется Московский международный рейтинг высших учебных заведений «Три миссии университета» разработанный Ассоциацией составителей рейтингов России при участии международной ассоциации *IREG Observatory on Academic Ranking and Excellence*.

Все предлагаемые критерии были рассмотрены Международным эксперты советом рейтинга, составляемого специалистами из России, Великобритании, США, Китая, Бразилии, Индии, Бельгии, Турции, ЮАР, Ирана, Италии, Польши. Репутационные опросы в составлении рейтинга исключены и источниками информации являются только открытые данные официальных сайтов университетов и национальных органов власти [20].

В рамках данного рейтинга учебные учреждения ранжируются по качеству образования, уровню научной работы, а также вкладу университетов в жизнь общества. Последний показатель не используется в международных глобальных рейтингах.

В 2023 г. в рейтинг «Три миссии университета» вошли 2000 университетов из 112 стран мира. Россия в нем входит в тройку лидеров по представленности — 154 российских вуза из 46 регионов страны отмечены в рейтинге.

Мировое сообщество с интересом восприняло новый рейтинг и обратило внимание на его новизну с позиции оценки взаимодействия учебных заведений и общества, отметив, что рейтинг «выходит за рамки традиционных критериев ранжирования, добавляя новые, более социально ориентированные

элементы»<sup>8</sup>, «представляет собой второе поколение академических рейтингов и <...> ставит правильные и важные вопросы, ища индикаторы для оценки качества преподавания и взаимодействия университета с обществом» [20].

В рамках поиска новых показателей рейтингов или новых подходов к их формированию авторами настоящей статьи было проведено два исследования-опроса: среди работодателей, профессорско-преподавательского состава московских вузов, в котором приняло участие 75 и 140 человек соответственно.

Исследование среди работодателей было направлено на выявление потребности работодателей в уровне подготовки выпускников, их профессиональных компетенциях.

По результатам опроса был сделан вывод, что работодателей в первую очередь интересуют:

- професионализм выпускника, его способность без дополнительной подготовки встраиваться в рабочий процесс;
- способность выпускника искать новые знания и с легкостью адаптироваться к новым вызовам, которые ставит цифровизация в рабочие процессы организаций;
- высокая мотивация к профессиональной деятельности и желание работать и профессионально расти;
- умение работать в коллективе с учетом много задачности, цейтнота, многонациональности и различного уровня взаимоотношений.

Таким образом, максимальное внимание работодатели уделяют реальным компетенциям, которыми обладает выпускник, а не его диплому.

Более того, все респонденты дали отрицательный ответ на вопрос, интересует ли их место вуза, который закончил кандидат на получение работы в организации, в мировых или отечественных рейтингах. При этом 16% работодателей заявили о желательности окончания соискателем конкретного вуза, дополнительно подчеркнув, что позиция последнего в каком-либо рейтинге абсолютно не важна.

Исследование среди профессорско-преподавательского состава вузов было направлено на повышение качества преподавательского труда и поиск новых форм и методов работы со студентами.

<sup>8</sup> URL: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20161114224439415> What direction next for university rankings?

Преподаватели отметили, что необходимы:

- уменьшение объема педагогической нагрузки на преподавателей, в том числе учебной и методической;
- пересмотр норм учебной, методической и научной видов работы преподавателей;
- увеличение времени на индивидуальную работу со студентами, но не формально благодаря повышению нагрузки на преподавателя, а за счет снижения других видов работ;
- развитие свободы выбора методов и форм обучения студентов, повышение их адаптивности в зависимости от уровня подготовки и мотивации студентов группы;
- повышение дисциплины посещаемости занятий студентами;
- проведение письменных или комплексных экзаменов в конце каждого периода обучения, на которых компетентная комиссия оценивает уровень

знаний студентов, в результате чего должна даваться оценка труда преподавателей;

- уход от валового потока набора и такого же выпуска, гонки за количеством обучаемых;
- снижение количественных показателей, которые не отображают ценности высшего образования и др.

Представляется, что часть позиций, отмеченная профессорско-преподавательским составом в рамках проведенного опроса, может быть трансформирована в показатели и включена в рейтинги вузов в целях «очеловечивания» российского образования, внедрения личностно-центрированного подхода, который приведет к формированию гармонично-развитой личности студента, персонализации процесса обучения и в конечном счете положительно повлияет на обеспечение эффективности российского высшего образования, позволив сохранить его национальную уникальность.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Жигун Л.А. Актуальные проблемы рейтингования и ранжирования персонала. В сборнике: Рейтингование российских вузов: цели и результаты. Сб. статей X Международной научно-практической конференции «Современная экономика: концепции и модели инновационного развития». М.: РЭУ им. Г.В. Плеханова; 2019: 84–90.
2. Жигун Л.А. Методологические основы построения системы ключевых показателей эффективности для стимулирования участников проектной деятельности в органах исполнительной власти. *Актуальные проблемы экономики и права*. 2018;12(4):775–788.
3. Куприянова Л. М. Глобальный рейтинг зарубежных университетов. *Экономика. Бизнес. Банки*. 2015;13(4):115–123.
4. Балацкий Е. В. Российская практика оценки эффективности университетских программ. *Общество и экономика*. 2012;(11):68–84.
5. Болотов В.А., Мотова Г.Н., Наводнов В.Г., Рыжакова О.Е. Как сконструировать национальный агрегированный рейтинг? *Высшее образование в России*. 2020;29(1):9–24.
6. Никитин А. П. Макдональдизация высшего образования. *Идеи и идеалы*. 2018;3(2):221–232. DOI: 10.17212/2075-0862-2018-3.2-221-232
7. Тамбовцев В. Л. Измерение институтов: что бы это значило? *Журнал экономической теории*. 2021;18(2):197–211. DOI: 10.31063/2073-6517/2021.18-2.3
8. Камолов С.Г., Лапшина П.В. Развитие методологии определения показателей эффективности и результативности сферы высшего образования. *Экономика. Налоги. Право*. 2023;16(5):68–77. DOI: 10.26794/1999-849X.2023-16-5-68-77
9. Макаров А.В. Оценка качества высшего образования в России: мнения экспертов и абитуриентов. *Экономика образования*. 2023;(4):55–67.
10. Мюллер Д. Тирания показателей. М: Альпина Диджитал; 2018:100.
11. Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс; 1990:808.
12. Ритцер Дж. Макдональдизация общества. М.: Практис; 2011:592.
13. Донских О.А. Деградация: размышления об образовании и его месте в нашей культуре. М.; 2013: 244.
14. Бондаренко Н.В., Варламова Т.А., Гохберг Л.М. Индикаторы образования 2024: статистический сборник. М.: ВШЭ; 2024:416.

15. Буянова А. В. Современные тренды миграционной политики по привлечению молодежи некоторых зарубежных стран (США, Германии) и Российской Федерации. *Вестник экономической безопасности*. 2023;(3):23–27. DOI: 10.24412/2414-3995-2023-3-23-27
16. Ростовская Т. К., Скоробогатова В. И. Вызовы образовательной миграции на современном этапе. *Университетское управление: практика и анализ*. 2022. 2 (26):105–113. DOI: 10.15826/umpa.2022.02.016
17. Сагитова В. Р. Феномен образовательной миграции. *Наука. Общество. Оборона*. 2024.38(12.1):5–10.
18. Ульмясбаева А. О., Забнева Э. И. Механизмы зарубежных практик управления образовательной миграцией молодежи. *Мир науки. Социология, филология, культурология*. 2020;11(2):21.
19. Арефьев. А.Л. Экспорт российских образовательных услуг: Статистический сборник. Вып. 8. Министерство науки и высшего образования РФ. М.: ЦСПиМ; 2018. 536 с.
20. Гришанков Д. Э. Московский международный рейтинг вузов «Три миссии университета»: предпосылки создания, особенности реализации и ключевые выводы. Монография «Три миссии университета: образование, наука, общество». Садовничий В.А., ред. М., 2019:99–110.

## REFERENCES

1. Zhigun L.A. Current problems of personnel rating and ranking. In the collection: Ranking of Russian universities: goals and results. Sat. articles of the X International Scientific and Practical Conference “Modern Economy: Concepts and Models of Innovative Development.” Moscow: REU G.V. Plekhanov; 2019: 84–90. (In Russ.).
2. Zhigun L.A. Methodological foundations for constructing a system of key performance indicators for stimulating participants in project activities in executive authorities. *Aktual'nye problemy ekonomiki i prava = Current problems of economics and law*. 2018;12(4):775–788. (In Russ.).
3. Kupriyanova L. M. Global ranking of foreign universities. *Ekonomika. Biznes. Banki = Economy. Business. Banks*. 2015;13(4):115–123. (In Russ.).
4. Balatskii E. V. Russian practice of assessing the effectiveness of university programs. *Obshchestvo i ekonomika = Society and economics*. 2012;(11):68–84. (In Russ.).
5. Bolotov V. A., Motova G. N., Navodnov V. G., Ryzhakova O. E. V. How to construct a national aggregate rating? *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher education in Russia*. 2020;29(1):9–24. (In Russ.).
6. Nikitin A. P. McDonaldization of higher education. *Idei i idealy.=Ideas and ideals*. 2018;3(2):221–232. (In Russ.). DOI: 10.17212/2075-0862-2018-3.2-221-232
7. Tambovtsev V. L. Measuring institutions: what would that mean? *Zhurnal ekonomicheskoi teorii = Journal of Economic Theory*. 2021;18(2):197–211. (In Russ.). DOI: 10.31063/2073-6517/2021.18-2.3
8. Kamolov S. G., Lapshina P. V. Development of a methodology for determining efficiency and effectiveness indicators in the higher education sector. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law*. 2023;16(5):68–77. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X 2023-16-5-68-77
9. Makarov A. V. Assessing the quality of higher education in Russia: opinions of experts and applicants. *Ekonomika obrazovaniya = Economics of Education*. 2023;(4):55–67. (In Russ.).
10. Muller D. Tyranny of indicators. Moscow: Alpina Digital; 2018:100. (In Russ.).
11. Weber M. Selected works. Moscow: Progress; 1990:808. (In Russ.).
12. Rittser Dzh. McDonaldization of society. Moscow: Praxis; 2011:592. (In Russ.).
13. Donskikh O. A. Degradation: reflections on education and its place in our culture. Moscow; 2013: 244. (In Russ.).
14. Bondarenko N. V., Varlamova T. A., Gokhberg L. M. and others. Education indicators: 2024: statistical collection. Moscow: HSE; 2024:416. (In Russ.).
15. Buyanova A. V. Modern trends in migration policy to attract youth from some foreign countries (USA, Germany) and the Russian Federation. *Vestnik ekonomicheskoi bezopasnosti = Bulletin of economic security*. 2023;(3):23–27. (In Russ.). DOI: 10.24412/2414-3995-2023-3-23-27
16. Rostovskaya T. K., Skorobogatova V. I. Challenges of educational migration at the present stage. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University management: practice and analysis*. 2022;2(26):105–113. (In Russ.). DOI: 10.15826/umpa.2022.02.016
17. Sagitova V. R. The phenomenon of educational migration. *Nauka. Obshchestvo. Oborona = The science. Society. Defense*. 2024.38(12.1):5–10. (In Russ.).

18. Ul'myasbaeva A.O., Zabneva E.I. Mechanisms of foreign practices in managing educational migration of youth. *Mir nauki. Sotsiologiya, filologiya, kul'turologiya = World of Science. Sociology, philology, cultural studies.* 2020;11(2):21. (In Russ.).
19. Aref'ev A.L. Export of Russian educational services: Statistical collection. Issue 8 / Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation. Moscow: TsSPiM; 2018. 536 p. (In Russ.).
20. Grishankov D.E. Moscow international ranking of universities "Three missions of the university": prerequisites for creation, features of implementation and key conclusions. Monograph "Three missions of the university: education, science, society". Sadovnichii V.A., ed. Moscow; 2019:99–110. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS

**Марина Владимировна Полевая** – доктор экономических наук, кандидат психологических наук, заведующий кафедры психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет, Москва, Россия  
**Marina V. Polevaya** – Dr. Sci. (Econ.), Cand. Sci. (Psych.), Head of the Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-6161-3703>

*Автор для корреспонденции / Corresponding author:*  
 mvpolevaya@fa.ru

**Леонид Александрович Жигун** – доктор экономических наук, профессор, почетный работник высшей школы, профессор кафедры психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет; профессор кафедры государственного и муниципального управления, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия

**Leonid A. Zhigun** – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Honorary Worker of Higher Education, Prof. of the Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University; Prof. of the Department of State and Municipal Management, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-7751-4144>  
 manpseu@yandex.ru

**Анна Александровна Чуб** – доктор экономических наук, профессор кафедры психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет, Москва, Россия

**Anna A. Chub** – Dr. Sci. (Econ.), Prof. Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University, Moscow, Russia  
<http://orcid.org/0000-0003-0108-5168>  
 aachub@fa.ru

**Игорь Николаевич Белогруд** – доктор философских наук, профессор кафедры психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет, Москва, Россия

**Igor N. Belogrud** – Dr. Sci. (Philos.), Prof. of Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0009-0006-0163-6969>  
 inbelogrud@fa.ru

**Галина Георгиевна Руденко** – доктор экономических наук, профессор, профессор базовой кафедры торгово-промышленной палаты «Развитие человеческого капитала», Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия

**Galina G. Rudenko** – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Prof. of the Basic Department of the Chamber of Commerce and Industry "Human Capital Development", Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-8990-1152>  
 rudenko.gg@rea.ru

**Анна Александровна Федченко** — доктор экономических наук, профессор кафедры психологии и развития человеческого капитала, Финансовый университет, Москва, Россия

**Anna A. Fedchenko** — Dr. Sci. (Econ.), Prof. of Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-9450-3498>  
faa1711@yandex.ru

**Юлия Сергеевна Колесникова** — доктор экономических наук, профессор, Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, Россия

**Julia S. Kolesnikova** — Dr. Sci. (Econ.), Prof. of Kazan (Volga Region) Federal University, Kazan, Russia  
<http://orcid.org/0000-0003-3073-100x>  
hulia\_k@mail.ru

**Заявленный вклад авторов:**

**М. В. Полевая** — научное обоснование и анализ рейтингования вузов, организация опросов, общее редактирование статьи.

**Л. А. Жигун** — научное обоснование и анализ принципов дискриминантного метода в исследовании результатов труда НПР вузов.

**А. А. Чуб** — научное обоснование и анализ теоретических подходов к рейтингованию и ранжированию вузов, редактирование статьи.

**И. Н. Белогруд** — научное обоснование и интерпретация результатов проведенных опросов.

**Г. Г. Руденко** — научное обоснование и анализ принципов применения ключевых показателей эффективности.

**А. А. Федченко** — научное обоснование и анализ статистических показателей вузов в рейтингах.

**Ю. С. Колесникова** — научное обоснование и анализ принципов формирования российских рейтингов вузов, редактирование статьи.

**Authors' Contribution Statement:**

**Marina V. Polevaya** — scientific justification and analysis of university rankings, organization of surveys, general editing of the article.

**Anna A. Chub** — scientific substantiation and analysis of theoretical approaches to the ranking and ranking of universities, editing of the article.

**Leonid A. Zhigun** — scientific substantiation and analysis of the principles of the discriminant method in the study of the results of the work of NPR universities.

**Igor N. Belogrud** — scientific justification and interpretation of the results of the conducted surveys.

**Galina G. Rudenko** — scientific justification and analysis of the principles of application of key performance indicators.

**Anna A. Fedchenko** — scientific substantiation and analysis of statistical indicators of universities in the rankings.

**Julia S. Kolesnikova** — scientific substantiation and analysis of the principles of formation of Russian university rankings, editing of the article.

*Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.*

*Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.*

*Статья поступила 20.05.2024; принята к публикации 26.07.2024.*

*The article was received 20.05.2024; accepted for publication 26.07.2024.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The authors read and approved the final version of the manuscript.*