

ДЕЛОВОЙ РЕЙТИНГ Высшего Образования

Брусникин Николай Юрьевич
Член Генерального совета
«Деловой России»,
Первый заместитель Председателя Правления
ОАО «Российские коммунальные системы»

Москва, декабрь 2005

Содержание



1. **Анализ существующей ситуации.**
2. Построение системы ДЕРЕВО.
3. Анализ международного и российского опыт рейтингования вузов.
4. Разработка методики системы ДЕРЕВО.
5. План мероприятий на 2006г.

Рост количественных показателей деятельности вузов

- Общая численность студентов на 2003/04 уч.г. в **2,3** раза превышает уровень 1995/96 уч.г.
- Численность студентов на 10 тыс. населения в 2003/04 уч.г. в **2,2** раза больше, чем в 1995 г.
- Общее число вузов на 2003/04 уч.г. в **1,7** раз больше, чем в 1993 г.

Слабо выражена связь между получаемыми квалификациями и рынком труда

- через **3 года** после окончания вуза **менее 20%** студентов вузов работают в областях, связанных с полученной специальностью.

(Модернизация образования: достижения и уроки. Доклад Всемирного банка. Сентябрь, 2004 г.)

Свидетельства неудовлетворенности качеством вузовской подготовки

- Со стороны **образовательного сообщества**
 - большое число публикаций о проблемах
 - популярная тема круглых столов и т.п. мероприятий
 - обозначена как политическая проблема
- Со стороны **домохозяйств**
 - дискуссии, в т.ч. в СМИ
 - работа в период обучения в вузе – компенсация низкого качества подготовки
- Со стороны **работодателей**
 - проблемы с подбором квалифицированных молодых специалистов

Действия работодателей:

- Развитие внутрикорпоративных систем обучения, систем обучения на рабочем месте.
- Организация летних и т.п. стажировок.
- Проведение семинаров, тренингов и деловых игр со студентами.
- Введение специальных программ отбора выпускников и пр.

НО

- **Усилия слабо скоординированы, нет системности.**
- **Зачастую ориентация на случайно отобранные вузы.**

(Проект «Разработка предложений по совершенствованию профессионального образования с участием работодателей». Министерство образования и науки РФ, «Деловая Россия», 2005)

**Цель –
разработать рейтинг
вузов, отражающий
предпочтения и запросы
работодателей**

Содержание

1. Анализ существующей ситуации.
2. **Построение системы ДЕРЕВО.**
3. Анализ международного и российского опыта рейтингования вузов.
4. Разработка методики системы ДЕРЕВО.
5. План мероприятий на 2006г.




ПРОДЕЛАННАЯ РАБОТА
(ноябрь – декабрь 2005 г.)

1 и 2 этапы. Ноябрь - декабрь 2006.
Анализ опыта рейтингования вузов
и Разработка методики

- 1) Проведен анализ зарубежного и российского опыта.
- 2) Определена теоретическая схема.
- 3) Сформулированы необходимые информационные запросы.
- 4) Подготовлен план сбора требуемых данных.
- 5) Разработана методика построения рейтинга.

Содержание

1. Анализ существующей ситуации.
2. Построение системы ДЕРЕВО.
-  3. **Анализ международного и
российского опыт
рейтингования вузов.**
4. Разработка методики системы
ДЕРЕВО.
5. План мероприятий на 2006г.

Международный опыт рейтингования вузов (1)

Рейтинг 50 лучших бизнес-школ, подготовленный U.S. News and World Report (США)

Год создания – 1983г.

Пример используемых показателей:

- Академическая репутация.
- Репутация у работодателей.
- Начальная зарплата выпускников.
- % выпускников, нашедших работу к моменту окончания.
- % выпускников, нашедших работу не позднее 3 месяцев с момента окончания.
- Средний балл GMAT (международный тест на математические и аналитические способности для желающих поступить на аспирантские программы бизнес-школ).
- Средний балл при поступлении.
- Процент принятых студентов.

Международный опыт рейтингования вузов (2)

Международный рейтинг Приложения к газете Таймс (Великобритания).

Год создания – 1993г.

Пример используемых показателей:

- Международная известность преподавателей.
- количество иностранных преподавателей и студентов.
- Отношение числа студентов к численности преподавателей.
- Индекс цитирования научных работ.

Международный опыт рейтингования вузов (3)

Всемирный рейтинг Шанхайского университета (КНДР) - 500 лучших университетов мира

Год создания – 2003г.

Пример используемых показателей:

- Лауреаты Нобелевской премии или медалей Филдса среди выпускников.
 - Лауреаты Нобелевской премии или медалей Филдса среди работников.
 - Часто цитируемые ученые, работающие в 21 предметной области.
 - Статьи, опубликованные в журналах Nature и Science.
 - Статьи, вошедшие в индексы научной цитируемости.
 - Академические достижения относительно размера института.
- ✓ *В 2005 году в рейтинг вошли два российских вуза:
МГУ им. Ломоносова (66 место) и Санкт-Петербургский государственный университет (343 место).*

□ Министерство образования и науки Российской Федерации

Год создания – 2001г.

Пример используемых показателей:

- Квалификация профессорско-преподавательского состава.
- Обеспеченность учебно-лабораторной базой.
- Обеспеченность местами в общежитии.
- Число защищенных в советах вуза диссертаций.
- Объем госбюджетных научных работ.

□ Профессиональные ассоциации и общественные организации

Пример используемых показателей:

- интеллектуальный и личностный потенциал студентов (Фонд В.Потанина)
 - профессиональный уровень молодых преподавателей (Фонд В.Потанина)
 - удовлетворенность государства (РейтОР)
- ✓ *Примеры: фонд В.Потанина, Ассоциации Технических Университетов, Ассоциации Инженерного образования, РейтОР и др.*


□ СМИ

Пример используемых показателей:

- характеристика контингента студентов
- характеристика профессорско-преподавательского состава
- характеристика программ и условий обучения

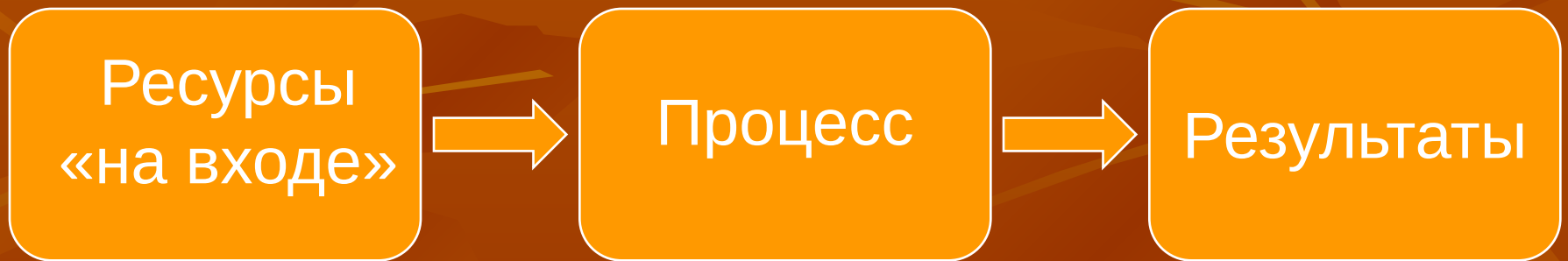
✓ *Примеры: журнал «Карьера» и другие издания.*

Содержание

1. Анализ существующей ситуации.
2. Построение системы ДЕРЕВО.
3. Анализ международного и российского опыта рейтингования вузов.
-  4. **Разработка методики системы ДЕРЕВО.**
5. План мероприятий на 2006г.

Разработка методики системы ДЕРЕВО (1)

**Что характеризуют показатели,
используемые для оценки
образования:**



Теоретическая схема: выделение «результатов»

Обучение в вузе дает выпускнику:

- **Знания и навыки**
 - Общие – например, умение грамотно формулировать предлагаемые решения
 - Специальные, относящиеся непосредственно к области полученной профессиональной подготовки
- **Социальные связи**

Информационные запросы

Выделены следующие блоки показателей:

- Положение и продвижение выпускников вуза на рынке труда.
- Оплата труда выпускников вуза.
- Востребованность выпускников вуза у работодателей.
- Оценка результатов подготовки.
- Усилия вуза по обеспечению качества подготовки.

Методика построения рейтинга

- Определение места вуза по каждому из показателей.
- Подготовка промежуточных рейтингов.
 - Рейтинг оценки выпускников вуза на рынке труда – *рассчитывается по показателям:*
 - Положение и продвижение выпускников вуза на рынке труда
 - Оплата труда выпускников вуза
 - Рейтинг оценки качества подготовки выпускников вуза – *рассчитывается по показателям:*
 - Востребованность выпускников вуза у работодателей
 - Оценка результатов подготовки
- Расчет интегральных позиций вузов по всем рассматриваемым показателям.

Сбор данных

- 1. Опрос молодых специалистов и сотрудников кадровых служб 400 ведущих российских компаний (рейтинг «Эксперта»).**
- 2. Анализ данных кадровых агентств.**
- 3. Анализ данных вузов.**

СБОР ДАННЫХ . Опрос молодых специалистов (1)

1 БЛОК. Старт выпускников на рынке труда.

- Когда устроился на первое место работы
- Как устроился на первое место работы (каналы трудоустройства)
- Характеристики первого места работы
 - Размер компании
 - Тип позиции
 - Продолжительность работы на первом месте работы.

2 БЛОК. Положение и продвижение на рынке труда.

- Когда устроился на текущее место работы
- Как устроился на текущее место работы (каналы продвижения)
- Характеристики текущего места работы
 - Тип позиции
 - Характер обязанностей
 - Наличие подчиненных и их характеристики.

СБОР ДАННЫХ . Опрос молодых специалистов (2)

3 БЛОК. Наличие связей с вузом, который окончил.

4 БЛОК. Динамика оплаты труда.

- Размер оплаты труда на первом месте работы.
- Размер оплаты труда в настоящее время.
- Оценка средних темпов изменения размеров оплаты труда с момента окончания вуза.
- Наличие дополнительных условий на рабочем месте (бонусы, страховки, компенсация расходов на связь, служебный автомобиль и пр.)

СБОР ДАННЫХ. Опрос кадровых служб

- Частота посещения работодателями студентов вуза – организация презентаций компании и «ярмарок вакансий».
- Тип и общая доля стажировок, предложенных студентам вуза для прохождения.
- Наличие и характеристики договоров о сотрудничестве между компанией и вузами.
- Наличие совместной работы студентов с работодателями (составление бизнес-планов, организация мастер-классов и т.п.).
- Участие студентов в конкурсах, организованных работодателями.
- Наличие предпочтений относительно вузов.

СБОР ДАННЫХ. Анализ данных кадровых агентств

- Размер оплаты труда, предлагаемой молодым специалистам.
- Наличие на рынке труда запросов о выпускниках конкретного вуза.
- Тип востребованных компетенций.

СБОР ДАННЫХ. Анализ данных вузов (1)

1. Востребованность выпускников вуза у работодателей

- Тип и общая доля стажировок, предложенных студентам вуза для прохождения
- Частота посещения работодателями студентов вуза – организация презентаций компании и «ярмарок вакансий
- Наличие договоров о сотрудничестве между вузом и работодателями
- Объем финансирования работодателями вуза
- Наличие совместной работы студентов с работодателями (составление бизнес-планов, организация мастер-классов и т. п.)
- доля частично занятых студентов
- доля временно (2-3 мес.) занятых студентов
- участие студентов в конкурсах, организованных работодателями

СБОР ДАННЫХ. Анализ данных вузов (2)

2. Оценка результатов обучения в вузе

- **Знания:**
 - Доля выпускников, трудоустроившихся по специальности

- **СВЯЗИ:**
 - Наличие обращений за молодыми специалистами со стороны бывших выпускников
 - Наличие «клуба» выпускников

СБОР ДАННЫХ. Анализ данных вузов (3)

3. Усилия вуза по обеспечению качества подготовки

- Вступительные стандарты
- Академические достижения сотрудников вуза
- Развитие образовательных программ, ориентированных на рынок
- Средние затраты на образование одного студента

СБОР ДАННЫХ. Анализ данных вузов (4)

Дополнительно: независимое обследование вузов

- Оценка результатов подготовки
 - Выявление востребованных на рынке труда общих и специальных компетенции
- Усилия вуза по обеспечению качества подготовки
 - Академические достижения сотрудников вуза
 - Вступительные стандарты
 - Развитие образовательных программ, ориентированных на рынок

Отличия системы **ДЕРЕВО** от существующих аналогов

- Фокусировка на основном «продукте» системы высшего образования – **востребованных** в наиболее крупных и влиятельных компаниях молодых специалистах.
- Акцент на **результатах** процесса вузовского обучения.
- Позволяет выявить и учесть **лучшие практики** организации подготовки молодых специалистов.

Условия легитимности методики

- Обоснованность используемых показателей
 - ✓ Анализ опыта
 - ✓ Адекватность используемых гипотез (т.е. теоретических подходов, из которых они следуют)
- Широкое обсуждение, расширение числа привлеченных к дискуссии представителей заинтересованных сторон
- Качество реализации методики

Содержание

1. Анализ существующей ситуации.
2. Построение системы ДЕРЕВО.
3. Анализ международного и российского опыта рейтингования вузов.
4. Разработка методики системы ДЕРЕВО.
5. **План мероприятий на 2006г.**



ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ НА 2006 г. (1)

3 этап. Декабрь 2005-февраль 2006.

Обсуждение методики.

- создание Наблюдательного совета;
- общественное обсуждение методики;
- создание сайта для обсуждения методики;
- оценка методики рейтингования представителями Министерства образования и науки РФ, экспертного сообщества, СМИ и др. заинтересованными сторонами;
- корректировка методики;
- презентация окончательной методики рейтингования.

Ближайшие шаги

- создание по эгидой «Деловой России» Наблюдательного совета;
- организация общественного обсуждения методики в рамках Бизнес-педсовета «Деловой России»;
- создание сайта для обсуждения методики и, в дальнейшем, размещения рейтинга;
- формирование финансового пула из числа заинтересованных работодателей для реализации 3 – 7 этапов проекта.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ НА 2006 г. (3)

4 этап. Январь -февраль 2006. **Разработка инструментария.**

- окончательное определение показателей и индикаторов;
- определение адекватных методов сбора данных: анализ баз данных, анкетный опрос, глубинное интервью;
- разработка методического инструментария.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ НА 2006 г. (4)

5 этап. Март - апрель 2006.

Сбор данных.

- разработка сметы «полевого» этапа;
- проведение открытого конкурса по определению организации-оператора;
- организация обследования;
- сбор данных для подготовки рейтинга.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ НА 2006 г. (5)

6 этап. Апрель - май 2006.

Анализ результатов.

- интерпретация и анализ результатов обследования;
- экспертиза полученных результатов;
- подготовка итогового аналитического отчета.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ НА 2006 г. (6)

7 этап. Май - июнь 2006.

Презентация итогов.

- презентация и общественное обсуждение рейтинга;
- международная экспертиза;
- публикация итогов рейтингования;
- PR-поддержка рейтинга;
- обсуждение с Министерством образования и науки РФ перспектив использования рейтинга в управлении системой профессионального образования;
- оценка успешности проекта;
- принятие решения о создании Рейтингового агентства работодателей в сфере образования.

Группа разработчиков

Брусникин Н.Ю., член ГенСовета
«Деловой России», к.э.н. (Руководитель).

Бондарик М.В., к.социол.н.

Дымарская О.Я., к.социол.н.

Творогова С.В., к.социол.н.