



Оригинальная статья

УДК 331.5

DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_3_3_338_349

EDN: GGKNRO

Трансформация системы высшего образования: вызовы и перспективы

Татьяна Олеговна Разумова¹, Ирина Георгиевна Телешова²

^{1,2} Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

¹ (tatiana.razumowa@yandex.ru), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5726-4136>)

² (teleshovamsu@mail.ru), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5961-1939>)

Аннотация

В современном мире система высшего образования одновременно выполняет две функции: с одной стороны, обеспечивает рынок труда рабочей силой высшей квалификации, а, с другой стороны, предоставляет гражданам возможность саморазвития и самореализации. Статья посвящена вопросам совершенствования российской системы высшего профессионального образования на современном этапе её развития: определению основных вызовов, стоящих перед системой высшего образования России в настоящее время, и возможных направлений её развития. Рассматривая рынок труда как основной фактор развития системы высшего и дополнительного профессионального образования, авторы в теоретической части представляют методологические основы взаимодействия системы образования и рынка труда, останавливаясь на важнейших положениях теории человеческого капитала, теории образовательных сигналов, концепции непрерывного образования. В практической части статьи представлен анализ направлений реформирования российской системы высшего образования за последние тридцать лет, к числу которых авторы относят: модернизацию структуры системы образования, изменение сроков обучения, перечня специальностей и направлений подготовки, наименований квалификаций; использование компетентностного подхода при разработке и реализации образовательных программ; обеспечение взаимосвязи системы образования и рынка труда. Особое внимание авторы уделяют анализу подходов к разработке и реализации образовательных программ, предоставляющих обучающемуся возможность получения нескольких квалификаций. При этом одной из первоочередных задач является институционализация соответствующего понятийно-категориального аппарата: академическая/образовательная степень/квалификация, профессиональная квалификация, а также определение методологических подходов и принципов формирования их формулировок. В заключении представлены принципиальные положения, которые, по мнению авторов, необходимо принимать во внимание в рамках осуществления трансформации системы высшего образования для обеспечения эффективной системы взаимодействия рынка труда и системы высшего профессионального образования.

Ключевые слова: рынок труда, система высшего образования, непрерывное образование, компетентностный подход, компетенции, результаты обучения, федеральные государственные образовательные стандарты, профессиональные стандарты, квалификации

Для цитирования: Разумова Т.О., Телешова И.Г. Трансформация системы высшего образования: вызовы и перспективы // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 3. С. 338–349. DOI https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_3_338_349; EDN GGKNRO



RAR (Research Article Report)

DOI: 10.52180/1999-9836_2023_19_3_3_338_349

EDN: GGKNRO

Transformation of the System of Higher Professional Education: Challenges and Perspectives

Tatiana O. Razumova¹, Irina G. Teleshova²

^{1,2} Moscow State Lomonosov University, Moscow, Russia

¹ (tatiana.razumowa@yandex.ru), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5726-4136>)

² (teleshovamsu@mail.ru), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5961-1939>)

Abstract

In the modern world, the higher education system simultaneously performs two functions: on the one hand, it provides the labor market with a highly qualified workforce, and, on the other hand, it provides citizens with the opportunity for self-development and self-realization. The article is devoted to the issues of improving the Russian system of higher professional education at the present stage of its development: identifying the main challenges facing the Russian higher education system at the present time, and possible directions of its development. Considering the labor market as the main factor in the development of the system of higher and additional vocational education, the authors in the theoretical part consider the methodological foundations of the interaction of the education system and the labor market, focusing on the most important provisions of the theory of human capital, the theory of educational signals, Life-long learning concept. The practical part of the article presents an analysis of the directions of reforming the Russian higher education system over the past thirty years, among which the authors include: modernization of the structure of the education system, changing the terms of study, the list of specialties and areas of training, the names of qualifications; the use of a competence-based approach in the development and implementation of educational programs; ensuring the relationship between the education system and the labor market. The authors pay special attention to the analysis of approaches to the development and implementation of educational programs that provide students with the opportunity to obtain several qualifications. At the same time, one of the primary tasks is the institutionalization of the corresponding conceptual and categorical apparatus: academic/educational degree/qualification, professional qualification, as well as the definition of methodological approaches and principles of the formulations of their names. In conclusion, the principal provisions are presented, which, according to the authors, should be taken into account in the framework of the transformation of the higher education system to ensure an effective system of interaction between the labor market and the system of higher professional education.

Keywords: labor market, higher education system, continuing education, competence approach, competencies, learning outcomes, federal state educational standards, professional standards, qualifications

For citation: Razumova T.O., Teleshova I.G. Transformation of the System of Higher Professional Education: Challenges and Perspectives. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023;19(3):338–349. (In Russ.) DOI https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_3_3_338_349

Введение

Конец XX – начало XXI века ознаменовались существенными изменениями в системе образования России. На наш взгляд, роль образования в постоянно меняющемся мире достаточно чётко была сформулирована в Обращении лидеров стран «Группы восьми» в июле 2006 года в Санкт-Петербурге: «Образование составляет основу прогресса человечества. Социально-экономическое процветание в XXI веке зависит от способности стран обеспечивать образование всех членов общества, с тем, чтобы дать возможность каждому человеку преуспеть в стремительно меняющемся мире. Инновационное общество готовит граждан жить в условиях быстрых перемен»¹.

На долю высшего профессионального образования в социально-экономической системе выпало решение одновременно двух задач: обеспечение потребности народного хозяйства в целом и рынка труда, в частности, в высококвалифицированных специалистах с точки зрения потребностей как отраслей, так и регионов, и удовлетворение запросов интеллектуального и профессионального развития конкретной личности. Сложность ситуации заключается в том, что решение этих задач система образования должна обеспечить не последовательно, не параллельно, а в определённой взаимосвязи. Ответ на потребности народного хозяйства нельзя рассматривать как простую сумму готовности индивидов работать в конкретной отрасли и конкретном регионе в данный конкретный момент. Отраслевые и региональные рынки труда в современных условиях быстро меняются, поэтому точно спрогнозировать их состояние с позиций количественных и качественных характеристик спроса на конкретные виды профессиональной деятельности на среднесрочную и долгосрочную перспективу представляется проблематичным. В течение трудовой деятельности одного конкретного человека профессии могут исчезнуть, модифицироваться (появляются новые задачи, трудовые функции, инструменты и методы их реализации), могут появиться новые профессии. Одновременно система образования наряду с семьёй, средствами массовой информации и т.п. формирует человека как гражданина, личность, развивает

его интеллектуальные потребности [1]. Отдельного самостоятельного исследования за рамками данной работы заслуживает то, что совершенствование системы высшего профессионального образования в современной России должно быть направлено на формирование у студентов ценностей приверженности отдачи от полученных знаний процветанию своей страны, т.е. формированию их гражданских качеств.

Необходимо учитывать, что решение этих задач происходит в условиях ограниченных ресурсов: каждый уровень образования, каждая образовательная программа имеет определённую продолжительность обучения, каждая образовательная организация имеет профессорско-преподавательский состав, обладающий определёнными знаниями, методиками, технологиями преподавания, определённую материально-техническую базу.

Вопросы трансформации системы высшего образования в последние десятилетия находятся в центре внимания исследователей [2–12].

Целью данной статьи является определение основных вызовов, стоящих перед системой высшего образования России в настоящее время, и возможных направлений её развития.

В качестве объекта исследования авторы рассматривают систему высшего и дополнительного профессионального образования России в период 90-х годов XX века – 20-х годов XXI века. Предмет исследования – взаимодействие системы высшего образования и рынка труда.

Исследовательская гипотеза: совершенствование системы высшего профессионального образования в современной России должно быть направлено на наиболее полное удовлетворение потребностей рынка труда в высококвалифицированных специалистах и потребностей граждан в формировании и реализации человеческого капитала, что закономерно требует глубокого и разностороннего анализа факторов как внешнего, так и внутреннего характера.

Рынок труда как фактор развития системы высшего и дополнительного образования

Рынок труда подаёт сигналы спроса на работников в виде складывающейся заработной платы по определённым видам экономической деятельности, профессиям, специальностям. Сигналы эти воспринимаются домохозяйствами, обеспе-

¹ Обращение «Образование для инновационных обществ», июль 2006 года, Санкт-Петербург, встреча лидеров стран «Группы восьми», URL: <http://www.kremlin.ru/supplement/3717> (дата обращения: 19.06.2023).

чивающими предложение труда, которые, в свою очередь делают выбор направления и специализации профессионального обучения для подрастающего поколения. Главным регулятором процесса выступает государство, устанавливающее контрольные цифры приёма в профессиональные учебные заведения, тем самым закладывая на перспективу масштабы выпуска специалистов по конкретным профессиям и специальностям. Невершенство данного процесса предопределяется рядом факторов, как со стороны спроса, так и со стороны предложения труда:

во-первых, неопределённостью спроса на работников в перспективе 3–5 лет вследствие неопределённости приоритетов инвестиций в социально-экономическое развитие и, соответственно, недостаточной предсказуемости ожидаемой динамики рабочих мест;

во-вторых, сложно предсказуемыми изменениями в масштабах и структуре спроса на рабочую силу вследствие технологических трансформаций и других факторов высокой степени неопределённости;

в-третьих, возможным отказом выпускников от работы по полученной специальности из-за ошибки выбора профессии, разочарования в содержании труда, условиях труда, уровне оплаты и пр. [13];

в-четвёртых, наблюдаемой в ряде случаев невозможностью трудоустройства выпускников по специальности из-за недостаточного, с точки зрения работодателя, уровня подготовки;

в-пятых, формированием спроса на рынке труда не только на профессиональные, но и на надпрофессиональные (универсальные) компетенции.

Указанные противоречия признаны и осознаны в научном сообществе. На протяжении многих лет идёт поиск путей преодоления данных противоречий. Рассмотрим их подробнее.

В теории человеческого капитала, основы которой были заложены Нобелевскими лауреатами Гэри Беккером и Теодором Шульцем [14; 15], в части анализа экономической целесообразности индивидуальных инвестиций в профессиональное образование, важным фактором выступает временной лаг между началом и окончанием профессионального обучения: чем дольше происходит процесс обучения, тем выше прямые и альтернативные издержки, меньше времени остается для получения отдачи от приобретённого образования. Именно эти экономические факторы определяют то, что очное обучение как основной вид деятельности предпочтительно в молодом возрасте, а в старших возрастах обучение осуществляется чаще без отрыва от производства. В модели

Беккера показано, что спрос на профессиональное образование повышается, когда прирост заработка, получаемый индивидом, благодаря приобретённому образованию, превышает издержки (прямые и альтернативные) на его получение. При анализе спроса на труд и предложения труда лиц с профессиональным образованием (специалистов) важным фактором сбалансированности становится возможность получить необходимую профессию за достаточно короткое время, пока спрос на эту профессию на рынке труда не удовлетворён. Соответственно, делается важный для сегодняшней ситуации вывод о том, что многоступенчатое образование (бакалавр-магистр) более привлекательно, так как позволяет осуществлять базовую подготовку за более короткое время в бакалавриате, а затем «тонкую подстройку» в магистратуре. На более короткий период легче спрогнозировать спрос, структурные и технологические изменения.

Важным вкладом в теоретико-методологические основы взаимосвязи образования и рынка труда выступает теория образовательных сигналов, выдвинутая в второй половине XX-го века Нобелевским лауреатом Майклом Спенсом [16]. Согласно этой теории, работодатель на рынке труда ищет подходящих работников на имеющиеся у него вакансии. При этом работодатель, стремясь сократить издержки на подбор, реагирует на простые и понятные характеристики претендентов на работу (сигналы): пол, возраст, образование. Таким образом, свидетельство об образовании (аттестат, сертификат, диплом) выступает гарантом готовности претендента к определённому роду деятельности. Интересно, что, с точки зрения автора теории, образовательный сигнал служит не столько информацией об определённом наборе знаний, сколько об интеллектуальных способностях и личностных характеристиках, которые позволили выпускнику университета успешно преодолеть все сложности, связанные с получением высшего образования, а, следовательно, именно благодаря природным способностям и сформированным компетенциям такой претендент может стать эффективным работником. В современных условиях, когда высшее образование становится широко распространённым, образовательный сигнал модифицируется, работодатели не просто смотрят на наличие или отсутствие высшего образования, а акцентируют внимание на том, каков бренд учебного заведения, действительно ли в процессе обучения формируются необходимые рынку труда компетенции [17].

Таким образом, согласно базовым экономическим теориям, образование вообще и профес-

сиональное образование, в частности, выступает, с одной стороны, как способ формирования человеческого капитала, знаний, умений, навыков, востребованных на рынке труда, а с другой стороны, выступает подтверждением способностей и мотивации индивида к интеллектуальной деятельности.

Наряду с этими классическими теориями, в современных условиях получила подтверждение и развитие Концепция непрерывного образования (Life-long learning) [18,19]. Развитие технологий, рост производительности труда в промышленности и сельском хозяйстве уже к середине 20-го века привели к радикальным изменениям в структуре занятости, перетоку работников из традиционных сфер в третичный сектор. В 21-м веке цифровизация, роботизация, искусственный интеллект ведут к вытеснению человека не только из видов деятельности, связанных с физическим, но и умственным трудом. При этом сохраняется потребность работников в заработке, общества в обеспечении занятости населения, а конкуренция за привлекательные рабочие места обостряется, причём благодаря цифровым технологиям эта конкуренция идёт уже не столько на локальных, сколько на глобальных рынках труда.

Профессионал нового поколения, профессионал будущего, в нашем понимании, – работник, компетенции которого соответствуют его текущим трудовым функциям, и при этом потенциал его включает способности, желание и готовность к обучению, направленному на расширение своих возможностей на рынке труда. Для формирования, поддержания и повышения своей конкурентоспособности на рынке труда работнику необходимо в той или иной мере продолжать обучение в течение жизни.

Профессионалов нового поколения может сформировать новая система образования. Парадигма обучения через всю жизнь предполагает наличие образовательных программ основного образования и программ дополнительного образования переподготовки и повышения квалификации, которые обеспечивают соответствующее сопровождение, поддержку профессионального развития человека и имеют свою специфику в содержании, сроках реализации, методиках и технологиях преподавания и обучения. В качестве факторов, которые приходится принимать во внимание человеку, выбирая для себя формат профессиональной подготовки или переподготовки, повышения квалификации, совершенствования так называемых «мягких» навыков, выступают время, расстояние, цена, качество.

Реформа системы высшего образования

В последние 30 лет отечественная система образования постоянно находится в процессе трансформации по целому ряду как объективных, так и субъективных причин. Не претендуя на полноценный, всесторонний анализ, в рамках данной статьи остановимся на следующих аспектах реформирования:

- 1) структура системы образования, сроки обучения, перечень специальностей и направлений подготовки, наименование квалификаций;
- 2) использование компетентного подхода при разработке и реализации образовательных программ;
- 3) взаимосвязь системы образования и рынка труда.

При этом следует отметить, что указанные направления мы рассматриваем не в качестве набора отдельных самостоятельных решений и мероприятий, а как систему взаимосвязанных мер, направленных на повышение результативности, эффективности системы высшего и дополнительного профессионального образования. По каждому направлению достигнуты определённые успехи, но остаются и проблемы, которые требуют решения.

Структура системы образования, сроки обучения, перечень специальностей и направлений подготовки задают институциональные рамки формирования и функционирования системы образования. В рассматриваемый период система образования постепенно, путем нескольких итераций перешла к многоуровневой структуре, что нашло свое отражение как в Законах об образовании², так и в соответствующих Перечнях/классификаторах направлений и специальностей. Например, уже в 1994 году Приказом Государственного комитета Российской Федерации по высшему образованию № 180 от 05.03.1994 г. был утверждён Государственный образовательный стандарт в части классификатора направлений и специальностей высшего профессионального образования, который представлял собой «систематизированный перечень направлений (классифицированных по областям знаний) и специальностей (классифицированных по группам родственных специальностей) подготовки специалистов с

² Федеральный закон от 10.07.1992 N 3266-1 «Об образовании», ст. 9. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1888/5e4911811fd0807f24a3edf89a94806175092ae/ (дата обращения: 19.06.2023).

Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 17.02.2023, с изм. и до. вступ. в силу с 28.02.2023) «Об образовании в Российской Федерации» ст. 10. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/1a45a123ee3e2ffe74cac4d567d8881ba35fb291/ (дата обращения: 19.06.2023).

высшим образованием»³. При этом, как указано в данном документе, «в отличие от специальности высшего образования направление обеспечивает специалисту более широкую область профессиональной деятельности»⁴. Таким образом, закладывалась система образования, которая могла бы, с одной стороны, обеспечивать широкую фундаментальную подготовку кадров, позволяющую человеку не только достаточно быстро адаптироваться к новым видам занятости на рынке труда, но и генерировать создание новых технологий, профессий, развивать рынок труда, с другой стороны, осуществлять подготовку высококвалифицированных специализированных кадров, например, для высокотехнологичных отраслей. Следует отметить, что подобного вида диверсификация подготовки востребована как рынком труда, которому нужны изобретатели, генераторы новых идей и технологи, исполнители, готовые и способные довести идеи до практической реализации, так и конкретными индивидами, потому что люди разные с точки зрения менталитета, способностей.

Формирование многоуровневой системы на практике имело разные варианты:

- формальный, технократический подход: действовавшие пятилетние учебные планы сократили на один год обучения и сказали, что этот выпускник теперь будет получать степень/квалификацию высшего образования «Бакалавр», а к этому году прибавили один год и получили выпускника двухлетней магистерской программы со степенью/квалификацией высшего образования «Магистр»;
- подготовку магистров рассматривали как единую 6-летнюю программу обучения, включающую основную образовательную программу подготовки бакалавра и программу специализированной подготовки. В этом случае выпускники магистратуры в Приложении к диплому получали информацию об освоении программы бакалавриата и программы магистратуры. Данный вариант практически воспроизводил модель подготовки специалиста только с 6-летним сроком обучения;

³ Приказ Госкомвуза России от 05.03.1994 № 180 «Об утверждении государственного образовательного стандарта в части Классификатора направлений и специальностей высшего профессионального образования», URL: https://sro-ssp.ru/upload/iblock/b99/prikaz_goskomvuza_rossii_ot_05.03.1994_n_180.pdf (дата обращения: 19.06.2023).

⁴ Приложение к Приказу Госкомвуза России от 05.03.1994 № 180 «Об утверждении государственного образовательного стандарта в части Классификатора направлений и специальностей высшего профессионального образования», URL: https://sro-ssp.ru/upload/iblock/b99/prikaz_goskomvuza_rossii_ot_05.03.1994_n_180.pdf (дата обращения: 19.06.2023).

- подготовку бакалавров, магистров, дипломированных специалистов рассматривали как единую модель, которая получила название «Матрёшка»: 4 года (бакалавриат) + 1 год (специалист) + 1 год (магистр);
- подготовку бакалавров-магистров и дипломированных специалистов рассматривали как самостоятельные модели со своими целями и задачами.

На наш взгляд, именно последний в этом перечислении вариант способен обеспечить повышение результативности и эффективности системы образования. При этом в основе его реализации целесообразно использовать **компетентностный подход к разработке и реализации образовательных программ**, который предполагает, в первую очередь, формирование компетентностной модели выпускника образовательной программы, а затем уже разработку учебных планов с соответствующим набором дисциплин, практик, используемых методик и технологий преподавания, обучения и оценивания. Реализация этого подхода требует ответа на целый ряд вопросов.

Кто может и должен сформировать компетентностную модель выпускника образовательной программы: рынок труда, система образования, конкретная образовательная организация? Ответ на этот вопрос в определённой степени дали сначала государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования (ГОС ВПО, 1993–1999 гг.), которые наряду с перечнем дисциплин и дидактическими единицами устанавливали требования к знаниям и умениям выпускника⁵, а затем уже федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования (ФГОС ВПО), федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования (ФГОС ВО), которые в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» включали в себя требования к результатам освоения программ соответствующего уровня⁶ сначала в виде общекультурных и профессиональных компетенций (ФГОС ВПО), затем общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций (ФГОС ВО 3+), универсальных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций (ФГОС ВО 3++)⁷. Разрабатываемые в на-

⁵ Архив стандартов ГОС ВПО, URL: <https://fgosvo.ru/arch/Doctor of Economics ivegosvo/index/2> (дата обращения: 19.06.2023).

⁶ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 13.06.2023) «Об образовании в Российской Федерации», ст. 11, п. 3. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/dfbe1cf7aa2e2acfd7b8e7ad37cdf71b759c539d/ (дата обращения: 19.06.2023).

⁷ ФГОС ВПО, ФГОС ВО 3+, ФГОС ВО 3++, URL: <https://fgosvo.ru/fgosvo/index/4> (дата обращения: 19.06.2023).

стоящее время проекты ФГОС ВО нового поколения на укрупнённую группу специальностей и направлений подготовки предполагают выделение ещё одного вида компетенций – базовых, которые должны будут определить фундаментальные требования к выпускникам в определённой области науки и практики и стать критерием объединения направлений и специальностей в укрупнённую группу подготовки кадров. При этом в академическом сообществе и по сей день идут дискуссии в части понятийно-категориального аппарата: «компетенция» или «компетентность», что такое «индикаторы достижения компетенций», результаты обучения, может ли образовательная программа обеспечить формирование у выпускника определённых владений или достаточно обеспечить получение знаний и умений, что понимается под универсальными, базовыми, общепрофессиональными, профессиональными компетенциями, сколько универсальных, базовых, общепрофессиональных и профессиональных компетенций может быть сформировано в рамках образовательной программы определённого уровня и т.д.

Как обеспечить единство образовательного пространства, взаимопонимание системы образования и рынка труда в ситуации, когда ФГОСы ограничиваются формулировкой компетенций, а индикаторы достижения, результаты обучения каждая образовательная организация устанавливает самостоятельно? На наш взгляд, несомненно, заслуживает поддержки решение о включении в проекты ФГОС ВО нового поколения не только формулировок компетенций, но и соответствующих результатов их достижения. В этом случае самостоятельность и ответственность образовательной организации будет заключаться в возможности дополнить перечень соответствующих компетенций и разработать и реализовать уникальные учебные планы с набором конкретных дисциплин, практик, обеспечивающих формирование компетенций.

Кто и как обеспечит формирование соответствующих компетенций у студента? На наш взгляд, в центре внимания образовательных организаций должны стать вопросы методик и технологий преподавания, обучения и оценивания. Сформированность компетенций у студента, конечно, зависит от педагогического мастерства профессорско-преподавательского состава вузов. Однако, не меньшее значение имеет и индивидуальная работа студента. Поэтому не случайно в общей трудоёмкости освоения дисциплины выделяются часы для контактной работы студента с преподавателем и самостоятельной работы студента. В зависимости от результатов обучения, обеспечение которых планируется в рамках изучения

конкретной дисциплины, и общей трудоёмкости дисциплины преподаватель должен иметь право устанавливать формы проведения аудиторных занятий, самостоятельной работы студентов и определять их трудоёмкость. При этом предметом оценки должны быть не степень изучения той или иной темы в рамках данной дисциплины, а достижение планируемых результатов обучения, т.е. знаний и умений. Следует обратить внимание и на необходимость изменения учёта и оценки нагрузки преподавателей. Увеличение доли самостоятельной работы в общей трудоёмкости дисциплины влечёт за собой, с одной стороны, сокращение, так называемой, аудиторной нагрузки преподавателя, но, с другой стороны, увеличивает время работы преподавателя по методическому обеспечению и сопровождению самостоятельной работы студентов. Однако, в настоящее время, к сожалению, нагрузка преподавателя чаще всего измеряется часами, проведёнными в аудитории.

Кроме того, актуальным остаётся **вопрос повышения квалификации профессорско-преподавательского состава как с точки зрения педагогического мастерства, так и специальных знаний в конкретных областях науки и практики.** Существующая в вузах практика привлечения представителей рынка труда к учебному процессу, к государственной итоговой аттестации должна развиваться. Однако, на наш взгляд, необходимо также предусмотреть возможность стажировок профессорско-преподавательского состава на предприятиях и организациях.

Несомненно, компетентностный подход является одним из инструментов, обеспечивающих решение задачи **взаимодействия рынка труда и системы образования.** В соответствии с п. 8.1 ст. 12 Закона «Об образовании в Российской Федерации»⁸ и п.3.4 ФГОС ВО 3++⁹ образовательные программы высшего образования в части профессиональных компетенций разрабатываются организациями, осуществляющими образовательную деятельность, на основе профессиональных стандартов (при наличии). Анализ опыта разработки и реализации ФГОС ВО 3++ и образовательных программ в области экономики и управления позволяет выявить ряд трудностей и проблем как с точки зрения содержания, мето-

⁸ Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 13.06.2023, с изм. и доп., вступ. в силу с 24.06.2023) «Об образовании в Российской Федерации», URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/38e6fc208f73b94f1595dbef3aafb62c3f41281/ (дата обращения: 19.06.2023).

⁹ Приказ Министерства Науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г № 954 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика» (с изменениями и дополнениями), URL: https://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380301_B_3_31082020.pdf (дата обращения: 19.06.2023)

дологии, так и механизмов выполнения. Не претендуя на полный перечень, сформулируем некоторые из них.

Во-первых, учитывать требования профессиональных стандартов предполагается только при установлении профессиональных компетенций. Однако выполнение ряда обобщённых трудовых функций (ОТФ), трудовых функций (ТФ) требует наличия у выпускника сформированных универсальных и общепрофессиональных компетенций.

Во-вторых, как уже отмечалось, предоставленная каждой образовательной организации самостоятельность в установлении профессиональных компетенций не только не обеспечивает единства образовательного пространства, но и затрудняет установление взаимопонимания между рынком труда и системой образования. Каждая образовательная организация на основе анализа одних и тех же обобщённых трудовых функций может сформулировать разные профессиональные компетенции и, соответственно, обеспечить выпускнику получение разных знаний и умений, что затруднит человеку прохождение профессиональной сертификации, получение профессиональной квалификации и трудоустройства. Кроме того, на разных этапах (в различных Методических рекомендациях Министерства науки и образования и Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям) предлагались разные методики и технологии установления взаимосвязи между обобщёнными трудовыми функциями, трудовыми функциями и профессиональными компетенциями: либо для каждой обобщённой трудовой функции формулировать соответствующую профессиональную компетенцию, либо профессиональная компетенция должна была стать обобщением нескольких обобщённых трудовых функций, трудовых функций.

В-третьих, разработка формулировок профессиональных компетенций представляет собой достаточно трудоёмкий процесс, требующий наличия определённой подготовки у профессорско-преподавательского состава образовательных организаций. Не случайно были разработаны и утверждены Министерством науки и образования, Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям методические рекомендации по актуализации Федеральных образовательных стандартов, разработке образовательных программ, регламент взаимодействия участников процесса разработки федеральных образовательных стандартов профессионального образования в соответствии с принимаемыми профессиональными стандартами.

В-четвёртых, рынок труда постоянно меняется, совершенствуется, в связи с чем действующие профессиональные стандарты полностью или частично теряют актуальность, появляются новые профессиональные стандарты. Скорость этих изменений порой бывает гораздо выше, чем скорость и возможность изменения не только ФГОС ВО, но и основных образовательных программ высшего образования.

Определённое решение сформулированных проблем, на наш взгляд, предоставили изменения, внесённые в ст. 12 п. 8 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»¹⁰, в соответствии с которыми образовательные организации могут разрабатывать образовательные программы, предоставляющие возможность одновременного получения обучающимся нескольких квалификаций. Такой подход мог бы стать достойным ответом тем критикам существующей системы, которые утверждают, что работодателям непонятно, кем может работать, например, бакалавр экономики. Так учебный план подготовки бакалавра экономики может включать соответствующие элективные дисциплины и практики, выбор и освоение которых позволит сформировать у обучающегося наряду с универсальными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями, которые в совокупности будут соответствовать требованиям ФГОС ВО и профессионального стандарта, и получить 2 квалификации: бакалавр экономики и специалист по экономике труда, бакалавр экономики и бухгалтер.

Следует отметить, что реализация данного положения достаточно активно обсуждается как представителями рынка труда, так и академическим сообществом.

В дискуссии о нескольких квалификациях рассматривается возможность получения обучающимся наряду с образовательной (академической) квалификацией одной и более профессиональных квалификаций. Однако, в настоящее время такой нормативно установленной классификации квалификаций не существует. Так, например, в ст. 2 п. 5 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» квалификация определяется как «уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определённого вида профессиональной деятельности»¹¹. В рамках

¹⁰ Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 13.06.2023) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.06.2023), ст. 12. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/38e6fc208f73b94f1595dbef3aafb62c3f41281/ (дата обращения: 19.06.2023).

¹¹ Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 13.06.2023, с изм. и доп., вступ. в силу с 24.06.2023) «Об образовании в Российской Федерации», ст. 2. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/b819c620a8c698de35861ad4c9d9696ee0c3ee7a/ (дата обращения: 19.06.2023).

образовательной программы подготовка обучающегося может осуществляться по нескольким различным видам деятельности/решению задач профессиональной деятельности (п. 1.2 ФГОС ВО 3++¹²), соответственно обучающийся может получить несколько квалификаций. При этом ст. 11 п. 8 этого же Закона говорит о квалификации, присваиваемой по соответствующим специальностям и направлениям подготовки высшего образования¹³. Трудовой кодекс РФ дает определение квалификации работника как уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы¹⁴. В связи с этим, на наш взгляд, целесообразно ввести понятия «академической/образовательной квалификации/степени», которую получает выпускник по завершении обучения и прохождения итоговой аттестации по образовательной программе соответствующего уровня и соответствующей специальности/направления, и «профессиональной» квалификации, которая присваивается также по завершению образовательной программы, но в соответствии с требованиями соответствующего профессионального стандарта, который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации представляет собой не что иное, как «характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определённого вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определённой трудовой функции»¹⁵.

На наш взгляд, целесообразно наличие единого нормативного документа, устанавливающего перечень профессиональных квалификаций, по аналогии с Приказом Министерства науки и высшего образования «Об утверждении перечня специальностей и направлений подготовки высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам ординатуры и програм-

мам ассистентуры-стажировки»¹⁶. В настоящее время образовательным организациям рекомендуется использовать Перечень профессий среднего профессионального образования, Перечень квалификаций, которые формируются по итогам реализации программ дополнительного профессионального образования, и Перечень квалификаций, которые размещаются в Реестре сведений о проведении независимой оценки квалификаций (проект макета ФГОС ВО 4 п.1.6). Особенно следует обсудить целесообразность наличия единого документа (реестра) о профессиональных квалификациях, которые могут быть получены в результате как освоения самостоятельных программ повышения квалификации и переподготовки (ДПО), так и освоения отдельных модулей в рамках основной образовательной программы.

Учитывая, что профессиональная квалификация более широкое понятие, чем даже набор профессиональных компетенций, на наш взгляд, целесообразно говорить о компетентностной модели профессиональной квалификации, которая будет включать в себя не только профессиональные, но и универсальные и общепрофессиональные компетенции. При этом нужно иметь в виду, что, с одной стороны, на базе одной «академической квалификации» могут быть сформированы несколько «профессиональных квалификаций», с другой стороны, одна «профессиональная квалификация» может быть сформирована на базе разных «академических квалификаций». Формирование компетентностной модели профессиональной компетенции и соответствующих фондов оценочных средств достижения результатов обучения и сформированности компетенций должно стать прерогативой соответствующих Федеральных учебно-методических объединений (ФУМО) и Советов по профессиональным квалификациям (СПК). Так, например, в области экономики и финансов данные модели должны быть сформированы СПК финансового рынка и ФУМО в системе высшего образования по укрупнённой группе специальностей и направлений (УГСН) 38.00.00 «Экономика и управление». Данная модель будет включать как перечень универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, так и соответствующих обобщённых результатов их достижения. Такой подход, на наш взгляд, позволит обеспечить единство содержания профессиональных квалифика-

¹² Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г № 954 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика» (с изменениями и дополнениями), URL: https://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380301_B_3_31082020.pdf (дата обращения: 19.06.2023).

¹³ Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 13.06.2023, с изм. и доп., вступ. в силу 24.06.2023) «Об образовании в Российской Федерации», URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/dfbe1cf7aa2e2acfd7b8e7a4d37cdf71b759c539d/ (дата обращения: 19.06.2023).

¹⁴ Федеральный закон от 30.12.2001 N 197 (ред. от 13.06.2023, с изм. от 15.06.2023), «Трудовой кодекс Российской Федерации», ст. 195.1. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e185e25735310e657309a01b515a25107fac8784/ (дата обращения: 19.06.2023).

¹⁵ Федеральный закон от 30.12.2001 N 197 (ред. от 13.06.2023, с изм. от 15.06.2023), «Трудовой кодекс Российской Федерации», ст. 195.1. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e185e25735310e657309a01b515a25107fac8784/ (дата обращения: 19.06.2023).

¹⁶ Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 01.02.2022 N 89 «Об утверждении перечня специальностей и направлений подготовки высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам ординатуры и программам ассистентуры-стажировки» URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403503990/> (дата обращения: 19.06.2023).

ций и снизит нагрузку с образовательных организаций по анализу профессиональных стандартов. Ответственностью образовательной организации станет обеспечение формирования компетенций и результатов обучения. В ходе независимой оценки квалификаций, которая может быть совмещена как с промежуточной аттестацией по образовательному модулю, так и итоговой государственной аттестацией, Центр оценки квалификаций и образовательная организация на основе соответствующих фондов оценочных средств в соответствии с установленными регламентами будут принимать решение о присвоении профессиональной квалификации обучающемуся.

Очевидно, что при переходе от формирования единичных профессиональных компетенций к обеспечению возможности получения обучающимся одной и более профессиональных квалификаций предстоит актуализировать профессиональные стандарты с точки зрения перечня профессиональных квалификаций, принципов их выделения, актуализации действующих и разработки новых профессиональных стандартов.

Так, например, в настоящее время Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка утвердил 45 профессиональных квалификаций, предполагающих для выполнения соответствующих обобщённых трудовых функций наличие высшего образования уровня бакалавриата, и 35 профессиональных квалификаций – уровня магистратуры, Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом утвердил 14 профессиональных квалификаций, соответствующих уровню бакалаврской подготовки и 9 профессиональных квалификаций – магистерской.¹⁷ При этом часть из этих квалификаций предполагает наличие опыта работы не менее 1 года. Соответственно, в данном случае мы можем говорить о подготовке и сдаче в рамках промежуточной аттестации и НОК только теоретической части.

Заслуживает внимания вопрос о наименовании как академических/образовательных квалификаций, так и профессиональных квалификаций. В настоящее время термин «специалист» используется как при формулировке образовательных квалификаций, например, «специалист таможенного дела», так и при формулировке профессиональных квалификаций, например, «специалист по управлению рисками», «специалист по нормированию труда». С другой стороны, в наименовании профессиональных квалификаций используется термин «руководитель», например, «Руководитель структурного подразделения в области управления персоналом», «Руководитель

аудиторской организации», что скорее всего относится к наименованию конкретной должности.

Определённую работу предстоит провести и при разработке ФГОС ВО нового поколения, определив ответственность ФУМО ВО, СПК за установление не только перечня профессиональных компетенций, но и соответствующих результатов обучения.

ФУМО в системе высшего образования по УГСН 38.00.00 «Экономика и управление», Национальное агентство развития квалификаций, Совет по профессиональным квалификациям финансового рынка провели ряд совместных заседаний, создали совместную рабочую группу по подготовке методических рекомендаций по разработке и реализации образовательных программ, предоставляющих возможность одновременного получения обучающемуся нескольких квалификаций, и проведения независимой оценки квалификаций. При этом перед рабочей группой поставлены достаточно амбициозные задачи не только разработать Методические рекомендации, но и провести апробацию предлагаемых методик, технологий, регламентов и в дальнейшем предложить тиражируемый сценарий получения и последующего подтверждения профессиональной квалификации, сценарий, который может быть распространён и на другие УГСН.

Заключение

Перед системой высшего образования и рынком труда стоит сложная задача обеспечения сбалансированности между потребностью рынка труда в профессиональных кадрах и подготовкой соответствующих кадров в системе высшего образования. На протяжении ряда лет предпринимались попытки решить эту задачу разными путями. Например, процедуры установления контрольных цифр приема, целевой прием потенциально предполагают обеспечение учёта потребностей отраслей в целом и конкретных предприятий, потребностей регионов при подготовке кадров в системе высшего образования. Обеспечить удовлетворение потребностей рынка труда с точки зрения готовности выпускников выполнять конкретные виды деятельности, решать профессиональные задачи определённого типа призваны образовательные программы вузов, разрабатываемые в соответствии с требованиями Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации», Федеральных государственных образовательных стандартов.

Согласно п.1 ст.11 ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации» «Федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования обеспе-

¹⁷ Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификаций. URL: <https://nok-nark.ru/pk/list/> (дата обращения: 19.06.2023).

чивают... возможность формирования основных профессиональных образовательных программ различных уровней сложности, профилей и направленности с учётом образовательных потребностей и способностей обучающихся, а также потребностей общества и государства в квалифицированных кадрах»¹⁸. В свою очередь ФГОС ВО, конкретизируя выполнение данного требования, устанавливают обязательное требование формирования у выпускников образовательных программ высшего образования универсальных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций.

Теоретические модели предопределяют некие принципиальные основы, которые должны приниматься во внимание при обеспечении взаимодействия рынка труда и системы высшего профессионального образования. К таковым мы относим:

- осуществление высшего профессионального образования в формате многоуровневости, обеспечивающей формирование на первом уровне базовых знаний, умений в рамках универсальных, базовых, общепрофессио-

нальных и профессиональных компетенций, а на более высоких уровнях (магистратура, аспирантура) – специальных профессиональных знаний, умений, навыков;

- ориентир в высшем профессиональном образовании как на потребности рынка труда, так и на удовлетворение интеллектуальных, социальных, профессиональных потребностей конкретного индивида. При этом ключевым инструментом разработки и реализации образовательных программ целесообразно рассматривать компетентностный подход, обеспечивающий взаимопонимание образовательной организации, работодателей и обучающегося, сближение требований профессиональных и образовательных стандартов;
- дальнейшее развитие системы непрерывного образования, нацеленной на создание более полного и точного соответствия спроса и предложения на рынке труда, на обеспечение возможности человеку быть востребованным на рынке труда в течение всей его жизни и развивать рынок труда.

Список литературы

1. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса: учебное пособие / Е.М. Андреев, С.Н. Бобылев, Е.В. Белова [и др.]. М.: Права человека, 2008. 636 с. ISBN 978-5-7712-0394-2
2. Мониторинг эффективности внедрения ФГОС: задачи и критерии / В.В. Зырянов, Е.В. Караваева, Е.Н. Ковтун, С.В. Коршунов, И.Б. Котловский, А.Б. Сазонов, А.В. Синяков, И.Г. Телешова // Высшее образование в России. 2012. № 8–9. С. 3–14.
3. Исследователь XXI века: формирование компетенций в системе высшего образования: Коллективная монография / Ю.Д. Артамонова, О.В. Воробьева, А.Л. Демчук [и др.]. М.: Геоинфо, 2018. 240 с. ISBN 978-5-9908493-8-9; EDN YNNVVB
4. Аспирантура как уровень высшего образования: состояние, проблемы, возможные решения / Е.В. Караваева, В.В. Маландин, И.А. Мосичева, И.Г. Телешова // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 11. С. 22–34. DOI <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-11-22-34>; EDN YOEEZF
5. Гулякова Е.М., Демчук А.Л., Телешова И.Г. Вхождение системы высшего образования Российской Федерации в Европейское пространство высшего образования: проблемы и задачи // Высшее образование в России. 2014. № 10. С. 5–10
6. Рудской А.И., Боровков А.И., Романов П.И. Концепция ФГОС ВО четвертого поколения для инженерной области образования в контексте выполнения поручений Президента России // Высшее образование в России. 2021. Т. 30. № 4. С. 73–85. DOI <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2021-30-4-73-85>; EDN GUBKJT
7. Как сделать образование двигателем социально-экономического развития?: Серия коллективных монографий / И.В. Абанкина, М.Ю. Алашкевич, В.А. Болотов [и др.]. М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2019. 284 с. ISBN 978-5-7598-1995-0
8. Возможность использования методологических принципов европейского образования в российских университетах / Е.В. Караваева, И.Г. Телешова, М.Е. Ульянова, В.Х. Эченикэ // Высшее образование в России. 2013. № 1. С. 3–13
9. Двенадцать решений для нового образования: экспертно-аналитический доклад / под ред. Я.И. Кузьминова, И.Д. Фрумина. М.: НИУ ВШЭ, 2018. 106 с.
10. Яковлева Н.Г. Российское образование: глобальные и национальные вызовы формированию человеческого потенциала // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Т. 19. № 1. С. 36–46. DOI https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_1_36_46; EDN GNWDCQ
11. Мачхелян Г.Г. Актуальные проблемы перестройки системы образования в современной России // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Т. 1. № 1. С. 47–60. DOI https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_2_1_47_60; EDN CWEYOY

¹⁸ Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 13.06.2023, с изм. и доп., вступ. в силу с 24.06.2023) «Об образовании в Российской Федерации», ст. 11. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/dfbe1cf7aa2e2acfd7b8e7ad37cdf71b759c539d/ (дата обращения: 19.06.2023).

12. Гретченко А.И., Одегов Ю.Г. Модернизация «болонизации» – по какому пути пойти? // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Т. 1. № 1, С. 61–69. DOI https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_1_5_61_69; EDN МНАРНQ
13. Разумова Т.О., Золотина О.А. Особенности занятости выпускников вузов на российском рынке труда // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. 2019. № 2. С. 138–157. EDN ZSCCSL
14. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (3rd ed.). Becker G.S. Chicago: University of Chicago Press; 1994. 392 p. ISBN 0-226-04119-0
15. Schultz T. W. Investment in Human Capital // The American Economic Review. 1961. Vol. 51. No 1. P. 1-17.
16. Spence M. Job Market Signaling // The Quarterly Journal of Economics. 1973. Vol. 87. No 3. P. 355-374.
17. Экономика труда (экономическая теория труда): Учебное пособие / Т.О. Разумова, С.Ю. Рошин. М.: ИНФРА-М, 2000. 400 с. ISBN 5-16-000146-8
18. Бурак И.Д., Разумова Т.О. Дополнительное профессиональное образование как инструмент реализации концепции обучения в течение всей жизни. // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. 2019. Т. 11. № 1. С. 30–48.
19. Aspin D.N., Chapman J.D. Lifelong learning: concepts and conceptions // International Journal of Lifelong Education. 2000. Vol. 19. No 1. P. 2-19.

Информация об авторах:

Татьяна Олеговна Разумова – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия
(e-mail: tatiana.razumova@yandex.com) (РИНЦ Author ID: 77081) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5726-4136>)

Ирина Георгиевна Телешова – кандидат экономических наук, доцент кафедры макроэкономической политики и стратегического управления, заместитель декана по учебно-методическому объединению экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия
(e-mail: teleshovamsu@mail.ru) (РИНЦ Author ID: 167084) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5961-1939>)

Заявленный вклад авторов:

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Автор, ответственный за переписку, – Татьяна Олеговна Разумова.

Статья поступила в редакцию 18.06.2023; одобрена после рецензирования 04.08.2023; принята к публикации 15.08.2023.

References

1. Andreev E.M., Bobylev S.N., Belova E.V. et al. Human development: a new dimension of socio-economic progress. Moscow: *Prava cheloveka*; 2008. 636 p. (In Russ.) ISBN 978-5-7712-0394-2
2. Kotlobovsky I.B., Karavaeva E.V., Zyryanov V.V. et al. Monitoring the effectiveness of the implementation of the GEF: tasks and criteria. *Vysshee obrazovanie Rossii = Higher Education in Russia*. 2012;(8-9):3-14. (In Russ.)
3. Artamonova U.D., Vorobyeva O.V., Demchuk A.L. et al. Researcher of the XXI century: the formation of competencies in the higher education system. Collective monograph. Ed. Karavaeva E.V. Moscow: Publishing House "Geoinfo"; 2018. 240 p. (In Russ.) ISBN 978-5-9908493-8-9
4. Karavaeva E.V., Malandin V.V., Mosicheva I.A., Teleshova I.G. Postgraduate studies as a level of higher education: state, problems, possible solutions. *Vysshee obrazovanie Rossii = Higher Education in Russia*. 2018;(11):22-34. (In Russ.)
5. Guslyakova E.M., Demchuk A.L., Teleshova I.G. The entry of the higher education system of the Russian Federation into the European Higher Education space: problems and tasks of the Journal. *Vysshee obrazovanie Rossii = Higher Education in Russia*. 2014;(10):5-10 (In Russ.)
6. Rudskoi A.I., Borovkov A.I., Romanov P.I. The concept of the fourth generation of the Federal State Educational Standard of Higher Education for the engineering field of education in the context of fulfilling the instructions of the President of Russia. *Vysshee obrazovanie Rossii = Higher Education in Russia*. 2021;(4):73-85. (In Russ.) DOI <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2021-30-4-73-85>; EDN GUBKJT
7. How to make education the engine of social and economic development? Ed. Ya.I. Kuzminova, I.D. Frumina, P.S. Sorokina. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics; 2019. (In Russ.)
8. Karavaeva E.V., Teleshova I.G., Ulyanova M.E., Echenike V.H., The possibility of using methodological principles of European education in Russian universities. *Vysshee obrazovanie Rossii = Higher Education in Russia*. 2013;(1):3-13. (In Russ.)
9. Twelve Solutions for New Education: expert-analytical report. Ed. by Ya.I. Kuzminov, I.D. Frumin. Moscow: HSE University; 2018. 106 p. (in Russ.)
10. Yakovleva N.G. Russian Education: Global and National Challenges to the Formation of Human Potential. *Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii = Living standards of the population in the regions of Russia*. 2023;19(1):36–46. (In Russ.) DOI https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_1_3_36_46
11. Machkhelyan G.G. Urgent Problems of Reorganizing the System of Education in Rossiya Today. *Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii = Living standards of the population in the regions of Russia*. 2023;19(1):47–60. (In Russ.) DOI https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_2_47_60
12. Gretchenko A.I., Odegov Yu.G. Modernization of "Bologonization" – which way to go? *Uroven' zhizni naselenija regionov Rossii = Living standards of the population in the regions of Russia*. 2023;19(1):61–69. (In Russ.) DOI https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_1_5_61_69

13. Razumova T.O., Zolotina O.A. Features of employment of university graduates in the Russian labour market. *Vestnik Moskovskogo Universiteta = Bulletin of Moscow State University*. 2019;(2):138-157. (In Russ.)
14. Becker GS. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd. Chicago: University of Chicago Press; 1994. 392 p. ISBN 0-226-04119-0
15. Schultz T.W. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. 1961;51(1):1-17.
16. Spence, Michael. "Job Market Signaling." *The Quarterly Journal of Economics*. 1973;87(3):355-74.
17. Razumova T.O., Roschin S.Yu. Labor Economics (Economic Theory of Labor): Textbook. Moscow: INFRA-M; 2000. 400 p. (In Russ.) ISBN 5-16-000146-8
18. Burak I.D., Razumova T.O. Additional professional education as a tool for implementing the concept of lifelong learning. *Nauchnye issledovaniya ehkonomicheskogo fakul'teta = Scientific research of the Faculty of Economics*. Electronic Journal of the Faculty of Economics of Lomonosov Moscow State University. 2019;11(1):30-48. (In Russ.)
19. Aspin D.N., Chapman, J.D., Lifelong learning: concepts and conceptions. *International Journal of Lifelong Education*. 2000;19(1):2-19.

Information about the authors:

Tatiana O. Razumova – Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Labor and Personnel Economics of Economic Faculty of Moscow State Lomonosov University, Moscow, Russia

(e-mail: tatiana.razumowa@yandex.com) (РИИЦ Author ID: 77081) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5726-4136>)

Irina G. Teleshova – PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Macroeconomic Policy and Strategic Management, Deputy Dean for Educational and Methodological Work of Economic Faculty of Moscow State Lomonosov University, Moscow, Russia (e-mail: teleshovamsu@mail.ru) (РИИЦ Author ID: 167084) (ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5961-1939>)

Authors' declared contribution:

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

The author responsible for the correspondence is Tatiana O. Razumova.

The article was submitted 18.06.2023; approved after reviewing 04.08.2023; accepted for publication 15.08.2023