

## 2. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

### 2.1. МЕТОДИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВНЕШНЕГО КОНТРОЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УНИВЕРСИТЕТА

Бурцева К.Ю., к.э.н., доцент, докторант,  
департамент «Учет, анализ и аудит»

*Финансовый университет  
при Правительстве РФ, г. Москва*

[Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ](#)  
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)

В статье изучен опыт развития советской высшей школы, обладавшей жесткой централизованной системой высшего образования и основывавшей образовательную систему на формировании государственных заказов. Проведен анализ данных Всероссийского научно-исследовательского института труда, рекрутингового портала SuperJob.ru и официального сайта Федеральной службы государственной статистики. Сделан вывод о наличии явных проблем в соответствии потребностей рынка труда и подготовленных кадров, в дисбалансе спроса и предложения по профилям, в несоответствии предпочтений абитуриентов при выборе специальностей спросу на рынке, в потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест, которая по разным видам экономической деятельности остается достаточно высокой. Систематизированы формы государственного регулирования в сфере высшего образования Российской Федерации. Выделены стейкхолдеры университета первого уровня: Министерство образования и науки РФ (государственные органы власти и институты), обучающиеся и работодатели. Предложена и обоснована логическая модель контроля взаимодействия стейкхолдеров университета. Представлен механизм формирования государственного заказа на подготовку кадров, основывающийся на положительном опыте СССР в части целевого приема и обучения.

Оценка деятельности университетов в ходе внешне-го контроля, в первую очередь, контроля и надзора государственными органами, направлена на реализацию единого направления государственной политики в области высшего образования и для рационального использования бюджетных средств, выделяемых на эти цели. В ведении государственных органов находятся также вопросы трудоустройства выпускников вузов и обеспечения хозяйствующих субъектов квалифицированными кадрами в требуемом количестве и качестве. Достижение балансового равновесия между специалистами, запрашиваемыми рынком и подготавливаемыми вузами, может быть обеспечено грамотной системой планирования, регулирования и контроля. На высшей школе лежит большая ответственность за подготовку тех специалистов, которые востребованы и конкурентоспособны на рынке труда. Университеты являются связующим звеном между школами и работодателями, поэтому оценка деятельности каждого вуза влияет на его репутацию и рейтинг. По словам заместителя председателя комитета Государственной Думы по образованию А. Аршинова: «Рынок свободных кадров должно регулировать государство, запрашивая у различных министерств количество необходимых специалистов в различных областях. Министерство может распределять контрольные цифры приема

по тем профессиям, по которым есть спрос. Нужно вести расчет, какие специалисты нужны и востребованы в различных направлениях [16]. Обозначенные проблемные вопросы требуют методической проработки и подготовки практических рекомендаций по организации внешнего контроля деятельности университета.

Вопросы контроля деятельности университетов рассматривались в трудах таких ученых, как Р.П. Булыга [2, 15, 19], К.Ю. Бурцева [3-5], И.Ф. Ветрова [19], В.П. Елютин [9], Е.Н. Ковалева [10], М.В. Мельник [12, 13], О.Н. Нащекина [14], М.С. Рохманова [17], Т.Ю. Серебрякова [18], И.В. Тимошенко [14], М.А. Эскиндаров [15] и др. В то же время проблемные области требуют дальнейшего изучения.

Наиболее массовые исследования по проблемам контроля деятельности высшего образования начали проводиться в 1960-х гг. Многие исследователи отмечали и отмечают, что основным методом контроля в высшей школе должна оставаться целевая подготовка кадров.

В настоящее время существует определенная система госзаказа, когда вузу выдается задание на подготовку необходимых специалистов. Однако данная система не всегда идеальна, так как принимаемые решения о размещении государственного задания порой не имеют достаточного обоснования. В связи с этим складывается дефицит специалистов одной профессии и перенасыщение другой, невостребованность выпускников на рынке труда.

Изучая опыт развития советской высшей школы в тематике данной проблемы, нельзя не вспомнить о жесткой централизованной системе высшего образования и построении образовательной системы на формировании государственных заказов. Целевая подготовка в СССР возникла в 1930-е гг., когда началась подготовка агрономов по направлению в колхозы. Вскоре эта практика перешла и на промышленные предприятия при подготовке инженеров. Позже опыт был распространен на подготовку студентов из союзных республик. В 1970-е гг. целевая подготовка начала меняться: обеспечивался доступ к высшему образованию тех слоев общества, которые не могли пройти в вуз на общих основаниях.

Организация учебного процесса замыкалась на стратегии, подготовленной центральным руководством, утверждавших учебные планы и программы, которое определяло содержание документов на уровне лекций. Участие студентов как заинтересованных лиц сводилось к единому мнению секретаря комитета ВЛКСМ. В образовательных планах сохранялась практика идеологического диктата. Это приводило к ряду негативных последствий, в частности, отсутствие знаний и возможностей для получения международной практики, что ограничивало свободу личного саморазвития.

Расчет подготовки кадров был направлен на развитие инженерных специальностей, университеты выпускали технических специалистов высокой квалификации. За счет грамотного планирования государственных заказов на специалистов различных профессий в 1980-е гг. выпуск специалистов приблизился к масштабам народного хозяйства. Структура

подготовки заказа отражала идею построения индустриального общества. С 1949 по 1979 гг. выросла доля инженеров с 22 до 49% общего выпуска. При этом количество вузов в 1980-1981 гг. составляло 494, количество студентов – 3 045,7 тыс. чел. [11].

В результате жесткой централизации власти и отсутствия плюрализма социально-экономические науки были полностью заидеологизированы, на качестве образования сказывались и гонения на многих видных ученых. К 1980-м гг. появились первые явные проблемы в образовании:

- недостаток управленческих кадров
- отсутствие новаторства в методиках обучения;
- снижение уровня эффективности образовательной деятельности.

В 1988 г. Всесоюзным съездом работников народного хозяйства были предприняты попытки улучшить централизованное руководство системой подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров с расширением демократических начал в управлении деятельностью университетов и их контроля. Так, начали действовать учебно-методические объединения вуза, которые могли вносить корректировки в учебные планы и программы. При этом сохранялась строгая централизация в отношениях государство – университет, были введены обязательные анкеты оценки качества проводимых преподавателем занятий [9].

В Российской Федерации государственный заказ на кадры получает новое развитие с принятием постановления Правительства РФ «О целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием» от 19 сентября 1995 г. №942 [8]. Образовательные учреждения должны были отчитываться о результатах целевой подготовки по статистическим формам №2-НК и №3-НК. В соответствии с данным постановлением был разработан типовой контракт между работодателем и студентом.

На современном этапе развития проблема государственных заказов на подготовку кадров повлекла за собой глобально-проводимую реформу систем образования многих государств мира, большинство стран Восточной и Центральной Европы, включая РФ, в результате которой были разработаны основы политики контроля и оценки качества образовательной деятельности.

Вследствие этого, появилась система мониторинга, проводимого Министерством образования и науки РФ (Минобрнауки РФ). Кроме того, реформа коснулась и реструктуризации вузов с целью их дальнейшего укрепления и укрупнения. Так, например, был внедрен процесс слияния и объединения вузов.

В то же время проблемные вопросы трудоустройства бывших студентов остаются такими и по сегодняшний день. По данным Всероссийского научно-исследовательского института труда за 2016 г. в среднем 30% выпускников работают не по специальности [1].

Больше всего из них работают не по специальности в области воспроизводства и переработки лесных ресурсов (56%). Работают не по профилю 40% выпускников по таким специальностям, как металлургия, машиностроение, сельское хозяйство, рыбное хозяйство. Не работают по профессии, как правило, по двум причинам: либо негде, либо не устраивает зарплата.

По данным рекрутингового портала SuperJob.ru [21], установлено, что 47% предприятий не принимают стажеров, 30% предприятий принимают стажеров только в рамках государственных и региональных программ. Анализ данных портала за 2015 и 2016 гг. позволяет сделать вывод и о количестве выпускников, работающих не по профессии. От 70 до 90% работают не по специальности по таким профилям, как история, социология, педагогика, сельское и рыбное хозяйство, лингвистика и иностранные языки, от 50 до 60% – информатика, журналистика, экономика, юриспруденция. Самая высокая доля трудоустройства у выпускников медицинских и инженерных специальностей (80-90%).

Вопрос воспроизводства и обеспечения кадрами является основополагающим как для поддержания устойчивой и эффективной работы компаний, так и для государства в целом. Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по разным видам экономической деятельности остается достаточно высокой (табл. 1). В то же время подготавливаемое количество студентов должно полностью покрывать эти потребности (в 2016 г. численность студентов составила 4 379 тыс. чел.).

Таблица 1

#### ПОТРЕБНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ В РАБОТНИКАХ ДЛЯ ЗАМЕЩЕНИЯ ВАКАНТНЫХ РАБОЧИХ МЕСТ ПО ГРУППАМ [20]

Виды экономической деятельности	Годы		
	2010	2012	2014
1	2	3	4
Всего по обследованным видам экономической деятельности	619,5	835,6	820,521
Руководители организаций и их структурных подразделений	23,9	31,3	32,362
Специалисты высшего уровня квалификации	143	196,9	185,582
Специалисты в области естественных и инженерных наук	33,8	48,6	52,35
Специалисты в области биологических, сельскохозяйственных наук и здравоохранения	59	77,3	67,054
Специалисты в области образования	22,7	29,3	24,721
Прочие специалисты высшего уровня квалификации	27,5	41,7	41,458

Тыс. чел.

Определим основные условия взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг высшего образования:

- участие вузов в разработке и реализации региональных программ содействия занятости;
- налаженная система прогнозирования потребностей рынка труда и количества абитуриентов по специальностям;
- учет потребностей и специфики определенных профилей в регионах;
- социальное партнерство между вузами и бизнес-сообществами.

Сегодня со стороны хозяйствующих субъектов наблюдается рост потребности в высококвалифицированных кадрах, спрос на профессионалов связан с перспективами расширения производств. Вузы в свою очередь стремятся к увеличению объема платных услуг, переходят на двухуровневую систему высшего

образования, готовят с переизбытком специалистов экономико-управленческих специальностей. Явным противоречием является несоответствие количества рабочих мест количеству выпущенных специалистов, дисбаланс спроса и предложения по профилям, а также несоответствие предпочтений абитуриентов при выборе специальностей спросу на рынке.

Таким образом, можно сделать вывод о наличии явных проблем в соответствии потребностей рынка труда и подготовленных кадров, что свидетельствует о необходимости совершенствования модели контроля взаимодействия университета и работодателя.

В настоящее время в РФ для реализации системы внешнего контроля деятельности вуза применяются определенные рычаги регулирования, систематизируем их в табл. 2.

Таблица 2

**ФОРМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Формы	Направления	Меры
1	2	3
Правовые и нормативные документы	Законы, указы, постановления	Аккредитация, лицензирование, аттестация
	Стандарты и программы	Разработка и обеспечение стандартами качества, методиками оценки измерений, показателями и критериями
Финансовые	Субсидирование образовательной деятельности	Финансирование целевых программ Финансирование научно-исследовательских работ (НИР) Финансирование подготовки кадров через государственный заказ
	Налоговые льготы	Дифференцированное налогообложение Снижение налоговых ставок организациям, принимающим целевых студентов
Прогнозирование и планирование	Мониторинг	Создание регионального банка тестовых заданий, базы данных по контролю, оценке и мониторингу качества обучения
		Разработка и применение программных средств контроля и мониторинга
		Оценка качества обучения независимыми экспертами
Информационное обеспечение	Проверка отчетности	Разработка показателей и критериев отчетности
		Обеспечение обратной связи и информационного обеспечения
Организационно-маркетинговые	Регулирование международного сотрудничества	Разработка методики ранжирования университетов
		Развитие конкурентных преимуществ
		Разработка оценочных показателей с учетом зарубежных практик
		Трансфер-технологий
	Создание кластерного взаимодействия	Разработка мероприятий по взаимодействию всех стейкхолдеров Создание инфраструктуры для эффективной работы вузов

Формы	Направления	Меры
1	2	3
		(объединение университетов) Внешний контроль качества обучения независимыми центрами

Систематизация форм государственного регулирования в сфере высшего образования позволяет наглядно представить направления внешнего контроля, обращенные в большей мере на регулирование взаимодействия трех основных групп стейкхолдеров университета: государственные органы власти, обучающиеся и работодатели.

По уровням первостепенности и значимости всех стейкхолдеров университета целесообразно разделить на два уровня. К первому будут относиться стейкхолдеры, имеющие большее влияние и важность в деятельности университета: Минобрнауки РФ (государственные органы власти и институты), обучающиеся и работодатели, ко второму – вузы-конкуренты, школы, профессорско-преподавательский состав (ППС) и сотрудники, а также обществом в целом. В рамках данного исследования будут рассмотрены стейкхолдеров первого уровня.

Минобрнауки РФ (в том числе государственные органы власти и институты, правительственные агентства, региональные органы власти) как главный стейкхолдер контролирует соблюдение стандартов и законодательных норм, являющихся определяющими в деятельности образовательного учреждения. Минобрнауки РФ проверяет выполнение нормативных требований, соблюдение которых во многом определяет права, формы взаимосвязи с ним и с другими органами государственного управления в части установления размера финансирования и количества бюджетных мест [5].

Следующая группа стейкхолдеров – клиенты (потребители услуг), в соответствии с основной деятельностью университетов – это обучающиеся (их родители), всех уровней и форм образования, также к клиентам следует отнести и потребителей необразовательных услуг. В зависимости от стадии и полноты получения образовательной услуги основные клиенты университета могут быть сгруппированы в три подгруппы: абитуриенты, студенты и выпускники. Именно на них ориентированы образовательные программы, расширение области предоставляемых услуг, увеличение количества бюджетных и внебюджетных мест, улучшение условий обучения [5]. По мере повышения уровня образования требования потребителей к качеству образования приближаются к требованиям других субъектов контроля – работодателей.

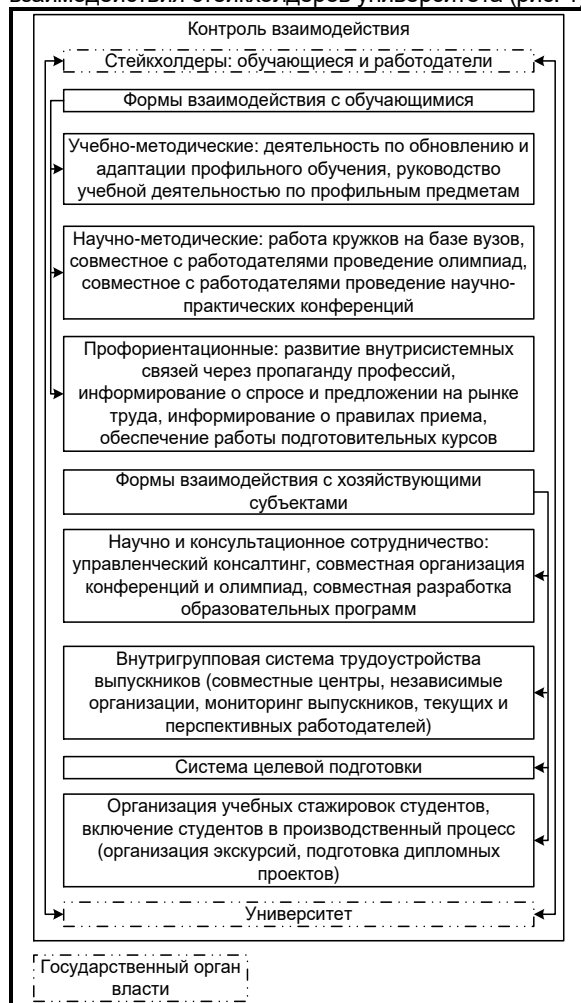
При более широкой направленности подготовки будущих специалистов, требования к выпускникам достаточно дифференцированы по работодателям. Стейкхолдер-работодатель является непосредственным пользователем готового продукта слаженной деятельности вуза. Это определяет различные формы контактов с будущими работодателями и предполагает дополнительную подготовку определенных групп специалистов и их профолинизацию соответственно запросам конкретных заказчиков и профессиональных сообществ. В этом случае существенно меняться взаимоотношения вуза и будущих работодателей, что

может проявляться в разных формах организации учебного процесса. Например, организация практики с участием ведущих специалистов работодателя (профессиональных сообществ), заинтересованного в подготовке новых кадров. Или его участие в финансировании, когда будущий работодатель определяет дополнительные направления подготовки и берет на себя их финансирование.

Цель каждого студента после окончания вуза – получение достойного и высокооплачиваемого рабочего места. Если выпускники не востребованы на рынке труда, то это незамедлительно отразится на позиции вуза в том или ином рейтинге, которая будет снижаться. Вуз заинтересован в трудоустройстве своих выпускников еще и потому, что показатели их трудоустройства являются объектами контроля Минобрнауки РФ, соответствие требований по которым проверяется на основе мониторинга [4].

Рассмотренные три группы стейкхолдеров накладывают жесткие требования к качеству и результативности деятельности университетов. Целесообразно их отнести к стейкхолдерам первого уровня значимости для университета, так как требования таких стейкхолдеров, как Минобрнауки РФ, клиенты и работодатели первостепенны для деятельности университета.

Учитывая проблемные вопросы изучаемой области, предложим и обоснуем логическую модель контроля взаимодействия стейкхолдеров университета (рис. 1).



**Рис. 1. Логическая модель контроля взаимодействия стейкхолдеров университета**

В представленной модели основным регулирующим и контролирующим взаимодействие субъектов будет являться уполномоченный государственный орган власти, например, Минобрнауки РФ. Посредством контроля взаимодействия стейкхолдеров университета контрольный орган власти вправе устанавливать степень обязательных к исполнению форм взаимодействия университета со стейкхолдерами: обучающимися и хозяйствующими субъектами.

Внешний контроль взаимодействия стейкхолдеров университета позволит сделать следующее.

1. Университету, удовлетворяя социально-экономические потребности, повысить свои конкурентные преимущества на внутреннем и международном рынках образовательных услуг, получить дополнительные источники финансирования образовательных программ и научно-исследовательских услуг, обеспечить полное трудоустройство выпускников.
2. Хозяйствующим субъектам представится возможность привлечь грамотных специалистов, обладающих высокой работоспособностью, необходимыми практическими и теоретическими знаниями, развитыми профи-

ональными качествами, что позволит снизить непроизводственные затраты на переподготовку кадров и повысить конкурентоспособность организации.

3. Обучающимся, абитуриентам и студентам получить качественное образование с правильно выбранным профилем подготовки, обеспечивающим полное дальнейшее трудоустройство.

Основными критериями контроля интеграционного взаимодействия выступают:

- количество долгосрочных трехсторонних договоров о сотрудничестве, %
- максимальное трудоустройство выпускников;
- повышение качества образования.

Необходимо учитывать существующие объединения и организации, работающие на данные цели: организации работодателей («Опора России», «Деловая Россия»), региональные объединения работодателей, центры подготовки кадров, государственные центры оценки и сертификации квалификаций, центры содействия трудоустройства в вузах («Старт-карьера», Управление планирования и развития карьеры Финансового университета при Правительстве РФ).

Сегодня рынок труда достаточно мобильный и конкурентный, свободные кадры активно переезжают из региона в регион, чтобы найти высокооплачиваемую работу и комфортабельную жизнь, поэтому возвращаться к советской системе распределения кадров нецелесообразно. В то же время опыт СССР в части целевого приема и обучения должен быть адаптирован в условиях современной РФ.

В настоящее время целевая подготовка регламентируется следующими нормативно-правовыми актами:

- постановление Правительства РФ «О подготовке кадров для организаций народного хозяйства РФ в 2007/2008 – 2017/18 учебных годах» от 24 марта 2007 г. №177 [19];
- постановление Правительства РФ «О порядке заключения и расторжения договоров о целевом приеме и договора о целевом обучении» от 27 ноября 2013 г. №1076 [19] и др.

Выделим этапы механизма формирования государственного заказа на подготовку кадров:

- определение прогнозной потребности в специалистах;
- определение прогнозной потребности предприятий в специалистах;
- определение государственного задания на подготовку кадров на краткосрочную (1 год), среднесрочную (3-5 лет) и долгосрочную перспективу (5-10 лет);
- определение государственного заказа на подготовку кадров;
- определение условий закрепления специалистов за предприятиями.

Таким образом, интеграционная система государственного заказа включает в себя следующие компоненты.

1. Система прогнозирования потребностей в кадрах по профилям.
2. Система мониторинга рынка труда специалистов.

3. Система квотирования мест под государственный заказ.
4. Система отбора претендентов.

Механизм формирования государственного заказа на подготовку кадров представлен на рис. 2.

Реализация федеральных целевых программ может стать основой для апробации механизма государственного заказа на подготовку кадров. В процессе реализации данных программ могут создаваться новые образовательные программы для работы университетов, удовлетворяющие текущие потребности хозяйствующих субъектов.

В качестве примера целевой подготовки можно рассмотреть опыт оборонно-промышленного комплекса (ОПК) РФ. В 2015 г. вышло постановление Правительства РФ «О государственном плане подготовки кадров со средним и высшим образованием для организаций оборонно-промышленного комплекса на 2016-2020 гг.» от 5 марта 2015 г. №192 [8]. Годом позже был подписан приказ Минобрнауки РФ «Об утверждении ведомственной целевой программы «Развитие интегрированной системы обеспечения высококвалифицированными кадрами организации оборонно-промышленного комплекса РФ в 2016-2020 гг.» от 29 февраля 2016 г. №170 [8]. Данными документами для программы ОПК были определены показатели контроля результативности (эффективности) государственных целевых программ по трудоустройству выпускников вузов, представленные в табл. 3. Результаты данной целевой подготовки можно будет оценить позже, но методические и практические наработки можно уже сегодня адаптировать в других сферах хозяйствования.



Рис. 2. Механизм формирования государственного заказа на подготовку кадров

Таблица 3

**ПОКАЗАТЕЛИ КОНТРОЛЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ (ЭФФЕКТИВНОСТИ) ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЦЕЛЕВЫХ ПРОГРАММ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ (НА ПРИМЕРЕ ПРОГРАММЫ ОПК)**

Показатели	Формула расчета	Единица измерения	Значения
Сроки реализации программы:	–	Год	2016-2020
Задания государственного плана	–	Человек	9 000 (высшее образование)

Показатели	Формула расчета	Единица измерения	Значения
Подготовка проекта	–	Год	1
Инвестиционная программа и расходы по ее выполнению	–	Млн. руб.	1016,4
Экономическая результативность	–	–	–
Объем израсходованных средств организаций	Объем средств организаций, израсходованных на реализацию программы в текущем году / объем средств федерального бюджета, выделяемых на реализацию программы в текущем году	%	–
Объем израсходованных средств субсидий	Объем средств федерального бюджета, израсходованных подведомственными организациями на реализацию программы / Объем средств федерального бюджета, выполняемых на реализацию в текущем году	%	–
Социальная результативность	Количество трудоустроенных	%	90%
	Количество рабочих мест	Человек	95 505 (до 2020 г.)
Показатели внешнего контроля	–	–	–
Повышение квалификации профессорско-преподавательского состава (в рамках программы)	Доля профессорско-преподавательского состава, прошедшего повышение квалификации / Общая численность профессорско-преподавательского состава	Средний или по годам	25 (средний)
Уровень специализации	Количество выполненных заказов по специальности / Количество целевых квот вуза по всем специальностям	–	–
Коэффициент трудоустройства	Количество выпускников по целевым программам / Количество трудоустроенных по целевым программам	–	–
Интегрированный показатель результативности ЦП <sup>1</sup>	Сумма показателей по индексу результативности / 6	Более 110% – высокая результативность; 95-110% – средняя, ниже 95% – низкая	–

В заключение отметим, что проблемы несоответствия потребностям рынка труда и подготовленных кадров, могут быть решены путем совершенствования модели контроля взаимодействия стейкхолдеров университета, а также механизма формирования государственного заказа на подготовку кадров на основе положительного опыта СССР в части целевого приема и обучения.

## Литература

- Безработных выпускников вузов стало в два раза больше [Электронный ресурс] // Известия: официальный сайт газеты. URL: <http://iz.ru/news/639195>
- Булыга Р.П. Методологические проблемы учета, анализа и аудита интеллектуального капитала [Текст]: монография / Р.П. Булыга. – М.: Финансовая академия при Правительстве РФ, 2005. – 426 с.
- Бурцева К.Ю. Внутренний контроль деятельности вуза: определение, сущность, содержание [Текст] / К.Ю. Бурцева // Вектор науки Тольяттинского гос. ун-та. – 2014. – №4. – С. 76-79.
- Бурцева К.Ю. К вопросу о ранжировании университетов по группам в международных рейтингах [Текст] / К.Ю. Бурцева // Аудит и финансовый анализ. – 2015. – №2. – С. 415-420.
- Бурцева К.Ю. Стейкхолдерский подход к оценке деятельности университетов [Текст] / К.Ю. Бурцева // Аудит и финансовый анализ. – 2016. – №2. – С. 415-420.
- Бурцева К.Ю. Тенденции интеграции и сотрудничества университетов в условиях глобализации экономики [Текст] / К.Ю. Бурцева // Вектор науки Тольяттинского гос. ун-та. – 2014. – №2. – С. 63-67.
- Ветрова И.Ф. Аудит человеческого капитала [Текст] / И.Ф. Ветрова // Аудитор. – 2012. – №7.
- Гарант: информационно-правовая система [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru>.
- Елютин В.П. Высшая школа общества развитого социализма [Текст] / В.П. Елютин. – М.: Высш. школа, 1980. – С. 6.
- Ковалева Е.Н. Рейтинг образовательной организации как инструмент оценки ее эффективности (опыт Германии) [Текст] / Е.Н. Ковалева // Человеческий капитал и профессиональное образование. – 2014. – №1. – С. 9-19.
- Костюченко А.П. Статистический анализ основных показателей системы высшего профессионального образования в России [Текст] / А.П. Костюченко // Молодой ученый. – 2017. – №22. – С. 172-176.
- Мельник М.В. Ревизия и контроль [Текст]: учеб. пособие / М.В. Мельник. – М.: ФБК-ПРЕСС, 2003. – 520 с.
- Мельник М.В. и др. Сбалансированные показатели: содержание и интерпретация [Текст]: монография / М.В. Мельник, Е.В. Никифорова, К.Ю. Бурцева. – Тольятти: Кассандра, 2010. – 214 с.
- Нащекина О.Н. О применении теории стейкхолдеров к анализу деятельности высших учебных заведений [Электронный ресурс] / О.Н. Нашекина, И.В. Тимошенко. URL: <http://www.kpi.kharkov.ua>.
- Оценка, контроль и управление интеллектуальным потенциалом исследовательского университета [Текст]: монография / под ред. М.А. Эскиндарова и Р.П. Булыги. – Йошкар-Ола: СТРИНГ, 2011. – 226 с.
- «Паспорт студента» появится к 2015 году [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hse.ru/news/111039635.html>.
- Рахманова М.С. Принципы функционирования вуза как стейкхолдер-компания [Текст] / М.С. Рахманова // Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР. – 2010. – С. 141-145.
- Серебрякова Т.Ю. Концептуальные модели сквозного внутреннего контроля [Текст]: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.12 / Т.Ю. Серебрякова. – Йошкар-Ола, 2010. – 438 с.
- Совершенствование оценки эффективности деятельности подведомственных Правительству Российской Федерации образовательных и научных учреждений [Текст] / под ред. Р.П. Булыги. – М.: Научная библиотека, 2014. – 192 с.
- Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]: официальный сайт. URL: <http://www.gks.ru>.
- SuperJob.ru [Электронный ресурс]: рекрутинговый портал. URL: <http://www.SuperJob.ru>.

## Ключевые слова

Университет; образовательная система; стейкхолдер; контроль; система контроля; целевая подготовка; советская высшая школа.

<sup>1</sup> Индекс результативности таких показателей, как численность выпускников по программам, уровень освоения образовательной программы, количество выпускников трудоустроенных, доля профессорско-преподавательского состава, прошедшего повышение квалификации, объем израсходованных субсидий, объем израсходованных средств организаций.

Бурцева Ксения Юрьевна

## РЕЦЕНЗИЯ

В настоящее время в Российской Федерации для оценки и контроля деятельности вузов применяются следующие процедуры: лицензирование, аккредитация, проверки Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор), внутривузовские самообследования, мониторинг эффективности деятельности университетов, а также составление их рейтингов. Большинство параметров, оцениваемых в ходе перечисленных процедур, не отражают эффективность и результативность интеграционного взаимодействия университетов и работодателей. Проблема сотрудничества высших учебных заведений с хозяйствующими субъектами находит свое отражение не только в методических подходах к оценке и контролю деятельности вузов, но и отражается на реальном секторе экономики в виде нетрудоустроенных выпускников. Актуальность выбранной К.Ю. Бурцевой темы исследования не вызывает сомнения.

По своей структуре и содержанию научная статья полностью соответствует требованиям, предъявляемым к подобным работам. В начале статьи представлено обоснование актуальности темы, сформулирована проблематика, обозначены дискуссионные вопросы. В основу исследования положены труды отечественных ученых по обозначенной тематике.

Для обоснования своей точки зрения К.Ю. Бурцева изучила опыт развития советской высшей школы, провела анализ данных Всероссийского научно-исследовательского института труда, рекрутингового портала SuperJob.ru и официального сайта Федеральной службы государственной статистики. Сделан важный вывод о наличии явных проблем в несоответствии потребностей рынка труда и подготовленным кадрам, в дисбалансе спроса и предложения по профилям, в несоответствии предпочтений абитуриентов при выборе специальностей спросу на рынке.

В ходе проведенного исследования автор предлагает разделить стейкхолдеров на два уровня значимости: к первому отнесены те, кто имеет большее влияние и важность на деятельность университета: Министерство образования и науки РФ, обучающиеся и работодатели. В статье рассмотрены стейкхолдеры первого уровня. Научная новизна исследования отражена в предложенной и обоснованной логической модели контроля взаимодействия стейкхолдеров университета, а также представленном механизме формирования государственного заказа на подготовку кадров, основывающимся на положительном опыте СССР в части целевого приема и обучения.

В заключение автор делает вывод о необходимости определения показателей контроля результативности (эффективности) государственных целевых программ по трудоустройству выпускников вузов всех отраслей хозяйствования.

Научная статья К.Ю. Бурцевой «Методические и организационные особенности внешнего контроля деятельности университета» соответствует всем требованиям, предъявляемым к работам такого рода, и может быть рекомендована к публикации.

*Никифорова Е.В., д.э.н., профессор, заместитель руководителя департамента, Департамент учета, анализа и аудита Финансового университета при Правительстве РФ, г. Москва.*

[Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ](#)

[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)