

Узбекистан
Модернизация системы высшего образования

Июнь 2014 г.

Сектор по человеческому развитию
Отдел по работе со странами Центральной Азии
Региональное управление по Европе и Центральной Азии



Документ Всемирного банка

АББРЕВИАТУРЫ

ECTS	Европейская система перевода и накопления кредитов
QECs	Ячейки по повышению качества
АОК	Агентство по обеспечению качества
ВВП	Валовой Внутренний Продукт
ВНД	Валовой Национальный Доход
ВО	Высшая Образования
ВУЗ	Высшая Учебная Заведения
ГИИ	Глобальный Индекс Инноваций
ГСО	Государственные стандарты образования
ГЦТ	Государственный Центр Тестирования
ЕПВО	Европейское пространство высшего образования
ЕРОК	Европейский реестр обеспечения качества
ЕЦА	Европа и Центральная Азия
ИСУВО	Информационная Система Управления Высшего Образования
МВССО	Министерство Высшего и Среднего Специального Образования
МООК	Массовые Открытые Онлайн Курсы
МОТ	Международная Организация Труда
МТСЗН	Министерство Труда и Социальной Защиты Населения
НППК	Национальная программа по подготовке кадров
ОК	Обеспечения качества
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ПРООН	Программа Развития Организации Объединенных Наций
РУз	Республика Узбекистан
СНГ	Содружество Независимых Государств
ССПО	Средне-Специальное и Профессиональное Образование
ЦЭИ	Центр Экономических Исследований

Вице-президент:	Лора Так
Региональный директор:	Сародж Кумар Джа
Глава Представительства:	Такуя Камата
Руководитель сектора:	Альберто Родригес
Менеджер программы:	Навид Хасан Накви

Содержание

ГЛАВА 1. ВВЕДЕНИЕ. ЗНАЧЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ УЗБЕКИСТАНА.....	15
А. Краткая информация о стране и секторе высшего образования	15
В. Аналитическая база, использованная при проведении анализа сектора высшего образования.....	20
ГЛАВА 2. ВНЕШНИЕ СВЯЗИ. ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ВКЛАД СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ЭКОНОМИКУ СТРАНЫ В ЦЕЛОМ	22
А. Высшее образование и рынок труда.....	22
<i>Структура экономики в последние годы изменилась</i>	<i>22</i>
<i>Предложение квалифицированных рабочих на рынке труда переживает стагнацию</i>	<i>24</i>
<i>Спрос на квалифицированную рабочую силу опережал предложение.....</i>	<i>27</i>
<i>Несоответствие профессиональных знаний и навыков рабочих требованиям рынка труда в Узбекистане очевидно</i>	<i>29</i>
В. Высшее образование и экосистема инноваций: идеи и предложения.....	39
<i>Инновации и развитие технологий – критически важные элементы экономического роста и развития страны.....</i>	<i>39</i>
<i>Экономика Узбекистана отстает в вопросе инноваций</i>	<i>41</i>
ГЛАВА 3. ВНУТРЕННЕЕ УПРАВЛЕНИЕ – НАСКОЛЬКО ЭФФЕКТИВНО ОРГАНИЗОВАНА СИСТЕМА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	49
А. Доступ к высшему образованию	49
<i>Охват системой высшего образования в Узбекистане – один из самых низких в мире.....</i>	<i>49</i>
<i>Гендерное неравенство в системе высшего образования – одно из самых высоких в регионе</i>	<i>52</i>

	<i>Характер набора студентов не соответствует потребностям растущей экономики</i>	53
V.	Эффективное управление высшим образованием	57
	<i>Необходимо консолидировать национальную стратегию развития высшего образования и благоприятную законодательную базу</i>	57
	<i>Управление высшим образованием фрагментировано</i>	59
	<i>Ограничение самостоятельности вузов Узбекистана в некоторых ключевых областях</i>	63
	<i>Руководство и управление в вузах Узбекистана</i>	64
	<i>Свобода установления кадровой политики в вузах Узбекистана</i>	65
	<i>Академическая и административная самостоятельность вузов</i>	66
	<i>Финансовая самостоятельность</i>	70
C.	Обеспечение качества в высшем образовании	71
	<i>Тенденции глобального обеспечения качества</i>	71
	<i>Существующие в Узбекистане нормы обеспечения качества высшего образования не соответствуют передовой международной практике</i>	75
	<i>Государственные стандарты образования</i>	76
	<i>Система приема и оценки студентов</i>	77
	<i>Система оценки качества преподавания</i>	78
	<i>Аттестация и аккредитация вузов</i>	80
	<i>Постановление о рейтинге университетов</i>	81
D.	Финансирование высшего образования	82
	<i>Низкий по международным меркам уровень государственного финансирования высшего образования</i>	83
	<i>В последние годы наблюдался рост частного финансирования высшего образования</i>	85
	<i>Плата за обучение студентов, обучающихся по контракту, резко повысилась</i>	87
	<i>Состав расходов не соответствует потребностям современной системы высшего образования</i>	90
	<i>Студенческие стипендии</i>	91
	<i>Зарботная плата профессорско-преподавательского состава</i>	93
	<i>Капитальные инвестиции</i>	96

ГЛАВА 4. ДАЛЬНЕЙШИЕ ШАГИ: ВОЗМОЖНОСТИ МОДЕРНИЗАЦИИ И УЛУЧШЕНИЯ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	98
A. Разработка среднесрочной стратегии для сектора высшего образования	98
B. Расширение равноправного доступа к системе высшего образования	99
C. Улучшение управления системой высшего образования	101
D. Модернизация системы обеспечения качества высшего образования	102
E. Реформирование системы финансирования сектора высшего образования	104
F. Стимулирование инновационных подходов в системе ВО и углубление рыночных связей	105

Рисунки

Рисунок 1. Доля студентов в учебных заведениях системы высшего образования по направлениям обучения, 2011-2012 учебный год	18
Рисунок 2. Экспорт и импорт в Узбекистане в 1992 и 2012 гг.	19
Рисунок 3. Аналитическая база	21
Рисунок 4. Структура экономики изменилась, но система высшего образования – нет.....	22
Рисунок 5. Демографическое окно Узбекистана	23
Рисунок 6. Ежегодное количество выпускников учебных заведений системы высшего образования в % от численности населения и охват системой высшего образования в Узбекистане в 1991-2012 гг.	26
Рисунок 7. Ответы работодателей на вопрос о дефиците знаний и навыков рабочих в Узбекистане и сравнимых с ним странах	29

Рисунок 8. Фактические и прогнозные объемы трудоустройства выпускников вузов по секторам, 1990-2010 гг. (фактические) и 2015-2030 гг. (прогнозные).....	33
Рисунок 9. Ежегодный прирост рабочих мест по отраслям и количество выпускников учреждений высшего и среднего специального образования, 2010 г.....	35
Рисунок 10. Глобальный индекс инноваций (с ключевыми факторами)	43
Рисунок 11: Количество технических и научных статей в журналах, опубликованных узбекскими исследователями	43
Рисунок 12. Рост научной исследовательской деятельности в Узбекистане. Сравнение с показателями других стран	45
Рисунок 13. Снижение к 2012 г. потенциала Узбекистана в вопросах инноваций, создания и освоения знаний (в сравнении с 1995 г.)	47
Рисунок 14. Валовый охват системой высшего образования и ВВП на душу населения, 2009 г.	49
Рисунок 15. Доля женщин среди студентов вузов системы высшего образования, 2000-2011 гг.	52
Рисунок 16. Распределение принятых на учебу студентов по дисциплинам в период с 2006-2007 по 2011-2012 учебные годы.....	53
Рисунок 17. Эволюция спроса со стороны абитуриентов на различные направления обучения в вузах	55
Рисунок 18. Рост платы за обучение и числа заявлений в вузы Узбекистана в 2005-2010 гг.	56
Рисунок. 19. Государственные расходы на высшее образование в Узбекистане и сопоставимых странах	84
Рисунок. 20. Государственное и частное финансирование высшего образования в Узбекистане	86

Рисунок 21. Государственное и частное финансирование сектора высшего образования в Узбекистане и сопоставимых странах	87
Рисунок 22. Средняя годовая плата за обучение студентов на контрактной основе (степень бакалавра) в Узбекистане ...	88
Рисунок. 23. Доля отдельных категорий расходов вузов, финансируемых из государственного бюджета Узбекистана	91
Рисунок 24. Соотношение «студент-преподаватель» в вузах.....	93
Рисунок 25. Структура преподавательского состава вузов в Узбекистане с разбивкой по профессиональной квалификации и уровню заработной платы	94
Рисунок 26. Доля заработной платы и капитальных затрат в общем объеме расходов на сектор высшего образования в Узбекистане и сопоставимых странах	95

Таблицы

Таблица 1. Изменения в количестве выпускников учебных заведений системы высшего образования в разрезе специальностей, 2000-2010 гг.	27
Таблица 2. Уровень занятости выпускников вузов в разрезе специальностей, 2007 -2010 гг.	32
Таблица 3. Условия для ведения бизнеса и инноваций – индикаторы экономики и инвестиции в кадровый и физический капитал	42
Таблица 4. Распределение обязанностей по управлению системой высшего образования.....	62
Таблица5. Годовая плата за обучение студентов на контрактной основе (степень бакалавра) в Узбекистане, по дисциплинам	89
Таблица 6. Распределение консолидированных бюджетов вузов Узбекистана, по категориям экономических затрат	90

Таблица 7. Предлагаемая последовательность реализации политических реформ	106
---	-----

Вставки

Вставка 1. Оптимальное соотношение числа профессионалов к числу технических специалистов для экономического роста страны	36
Вставка 2. Работодатели Узбекистана отмечают дефицит профессиональных знаний и навыков среди недавних выпускников университетов	38
Вставка 3. Инновации – это создание, адаптация и использование технологий.....	40
Вставка 4. Расширение доступа к высшему образованию через массовые открытые онлайн-курсы (МООК)	51
Вставка 5. Обязательные общественные работы для студентов высших учебных заведений (на примере Мексики).....	69
Вставка 6. Болонский протокол	74

Приложения

Приложение 1: Результаты обследования предприятий для оценки навыков выпускников школ последних лет	112
Приложение 2. Вопросник обследования.....	137
Приложение 3. Туринский политехнический университет в городе Ташкенте	143

Выражение признательности

Данный отчет был написан Навидом Хассаном Накви и Игорем Хейфецом. При подготовке отчета свой вклад внесли Роберта Мали Бассет и Сайед Сохейл Хуссейн Накви (вопросы обеспечения качества), Янссен Эдельвейс Нунеш Тешейра (вопросы управления) и Джошуа Манделл (инновации). Камол Джиянходжаев подготовил обзорную записку о состоянии системы высшего образования в Узбекистане на сегодняшний день. Икболжон Ахаджонов внес ценный вклад в исследования, проводившиеся в рамках подготовки данного отчета, и написал обзорный отчет о Туринском политехническом университете в Ташкенте.

Данный отчет подготовлен с использованием данных, предоставленных Министерством высшего и среднего специального образования, Министерством финансов, Центром экономических исследований в Ташкенте. Сбор первичных данных осуществлен Центром социальных исследований «Тахлил» под руководством Якова Асьминкина, проводившего опрос работодателей. Данное исследование стало возможным благодаря сотрудничеству Торгово-промышленной палаты Узбекистана и Государственного комитета по статистике.

Альберто Родригес, менеджер сектора образования в странах Европы и Центральной Азии, и Такуя Камата, Глава Представительства Всемирного Банка в Узбекистане, осуществляли общее руководство подготовкой отчета. Авторы признательны Андреа Гуедесу, Питеру Матеру, Йоко Нагашиме, Сяонан Као, Франциско Мармолехо, Татьяне Шин и другим рецензентам за их ценные комментарии. Содействие в подготовке окончательной версии отчета оказали Гэбриэль Фрэнсис и Шахноза Асланова.

Данные. Настоящий отчет был подготовлен с использованием данных за 2010, 2011, 2012 годы, предоставленных правительством Узбекистана в 2012 году. В момент, когда работа над отчетом уже заканчивалась, появились более поздние данные за 2013 год. В некоторых частях отчета, где важно было подчеркнуть отличия, мы использовали более свежие данные. Основной текст отчета основан на данных 2012 года.

Краткое содержание

1. **Узбекистан – страна с населением 30 млн. человек¹, расположенная в Центральной Азии. Узбекистан относится к нижнему сегменту группы стран со средним уровнем дохода на душу населения. Рост экономики Узбекистана - 8% в год с середины 2000 года.** Наряду с высокими темпами роста экономики вырос и ВВП на душу населения: с 630 долларов США в 2000 году до 1720 долларов США в 2012 году. По состоянию на 2012 год экономика Узбекистана в основном состояла из сферы услуг (45%), на втором месте – промышленность (35%), далее – сельское хозяйство (20%). За последние 20 лет снизилась доля сельского хозяйства в структуре внешней торговли: доля хлопка-волокна в экспорте сократилась с 65 до 9%. Доля энергоносителей выросла с 4 до 39% экспорта. Кроме того, продовольственная продукция составляла лишь 9% импорта в 2012 году (для сравнения, ее доля в 1992 году составляла 43%, при этом импорт техники и оборудования за тот же период вырос с 10 до 46% от общего объема импорта).

2. **Состав рабочей силы также сильно изменился в последние годы.** Сельскохозяйственный сектор, на который приходилось 40% рабочих мест в 1990-х годах, сегодня обеспечивает работой лишь каждого четвертого рабочего. Сфера услуг, напротив, играет лидирующие роли в экономике Узбекистана и обеспечивает работой 50% рабочей силы, привнося в ВВП страны 45%. Почти 80% всех вновь создаваемых рабочих мест в Узбекистане приходится на сферу услуг. Экономика Узбекистана переживает мощную трансформацию, в связи с чем растет спрос на высококвалифицированных специалистов, способных повисит конкурентоспособности страны и подстегнуть экономический рост. Готова ли сфера образования и обучения предоставить обладающую всеми современными навыками рабочую силу для быстро растущей экономики, перед которой стоят задачи 21-го века?

3. **Система высшего образования страны характеризуется ограниченным доступом, имеются сомнения в качестве и**

¹ По состоянию на 1 января 2013г.

релевантности знаний и навыков выпускников. Охват населения студенческого возраста системой высшего образования составляет около 9% и является низким по региональным и международным меркам, резко контрастируя с положением на начальном и среднем уровне образовательной системы Узбекистана (здесь обеспечен практически стопроцентный охват населения школьного возраста). Централизованная система планирования определяет как количество студентов в высших учебных заведениях (вузах), так и направления их обучения. Количество мест в учреждениях системы высшего образования по каждому направлению устанавливается правительственными постановлениями, и отбор студентов производится по итогам общенациональных вступительных тестов, проводимых Государственным центром тестирования при Кабинете Министров. При практически стопроцентном охвате системой среднего образования и 9% охвате системой высшего образования получается, что 9 из 10 выпускников школ не могут поступить в университет, при этом спрос на высшее образование – высокий, и конкурс на каждое место, предлагаемое в университетах, превышает 6 человек. Из поступающих в вузы студентов 60% – мужчины (доля женщин в вузах снижалась в последние годы, в отличие от других стран региона).

4. **В ходе недавно проведенного обзора² навыков выпускников вузов установлено, что Узбекистан испытывает серьезную нехватку кадров с высшим образованием.** В то же время в стране отмечается переизбыток рабочих, владеющих только базовыми навыками (жителей со средним специальным образованием или ниже). Опрос узбекских работодателей, проведенный в 2008 году, выявил, что 73% опрошенных фирм в качестве препятствия для ведения бизнеса в Узбекистане указали на нехватку навыков и образовательной подготовки рабочих (в 2005 году недовольных работодателей было 60%). Более трети фирм (35%) отметили, что навыки сотрудников представляют собой «серьезное» или «очень серьезное» препятствие для роста.³ В рамках того же самого опроса (в 2008 году) работодатели Узбекистана оценили «навыки и образование рабочих» как второе по значению препятствие для ведения бизнеса. При более детальном опросе, проведенном в 2013 году в ходе

² Sondergaard и Murthi (2012), стр. 26-30.

³ Всемирный банк (2010). Для сравнения, средние показатели 2008 года по региону Европы и Центральной Азии составляли 67% (навыки являют собой препятствие) и 31% (навыки являют собой серьезное или очень серьезное препятствие для ведения бизнеса). Показатели Узбекистана составляют соответственно 73 и 36%.

подготовки настоящего отчета, работодатели из числа промышленных предприятий отметили низкий уровень удовлетворенности знаниями и навыками выпускников университетов. Почти половина (49%) промышленных фирм указывает на затруднения в нахождении достаточного числа квалифицированных специалистов с высшим образованием, и только треть (33%) считает, что навыки выпускников вузов сегодня выше, чем десять лет назад (при этом 36% опрошенных считают, что знания и навыки стали ниже). Следует отметить, что выпускники системы высшего образования зачастую работают не по специальности (к примеру, лишь 57% выпускников педагогических вузов получают работу в образовательном секторе, в то время как в строительной области три четверти всех позиций, предназначенных для выпускников строительных высших учебных заведений, занимают выпускники других вузов). Низкий уровень охвата и слабая взаимосвязь между работодателями, промышленностью и университетами также сдерживают потенциал экономики в плане внедрения инноваций, адаптации технологий и создания добавленной стоимости. Очевидно, что еще многое предстоит сделать для улучшения подготовки университетов к реагированию на потребности меняющей свой облик экономики и устранения несоответствия между предложением и спросом на выпускников вузов.

5. Внутреннее управление системой высшего образования фрагментировано, при этом обязанности многих участвующих в процессе управления организаций дублируются⁴, что делает

⁴ К примеру, при Аппарате Президента имеется возглавляемый Государственным советником специальный отдел, отвечающий за разработку образовательной политики. В Парламенте имеется специальный комитет по вопросам образования, осуществляющий надзор за разработкой образовательной политики и анализ результатов её внедрения. Один из заместителей Премьер-министра несет ответственность за вопросы, связанные с развитием образования, а в Кабинете Министров имеется специальный департамент (Социальный комплекс), осуществляющий надзор за секторами образования, здравоохранения и социального развития и за развитием высшего образования. Кабинет Министров предоставляет общие указания департаменту и утверждает Государственные образовательные стандарты. Министерства экономики и труда отвечают за обеспечение рынка труда достаточным предложением выпускников. На основании их прогнозов формируются квоты приема в вузы, устанавливаемые Кабинетом Министров. Министерство высшего и среднего специального образования осуществляет управление вузами и служит посредником в их взаимоотношениях с другими министерствами, например, Министерством финансов, которому поручено осуществление государственного финансирования вузов, и Академией наук, отвечающей за предоставление стратегических рекомендаций для проведения научной работы в сфере высшего образования. И, наконец,

затруднительным обеспечением их ответственности в масштабах всей системы высшего образования. В настоящее время система высшего образования Узбекистана состоит из 64 учебных заведений⁵, включая 19 университетов, 37 институтов, осуществляющих подготовку бакалавров и магистров; а также двух научных академий, 6 филиалов иностранных ВУЗов⁶. Все они суммарно осуществляли обучение 252 тысяч студентов в 2011-2012 учебном году. По состоянию на декабрь 2012 года в Узбекистане отсутствовали частные, негосударственные высшие учебные заведения, и это несмотря на наличие правового акта (Закон «Об образовании» 1997 года), делающего возможным работу таких вузов.⁷ Автономность отдельно взятых высших учебных заведений ограничена, особенно в следующих вопросах: выбор руководства университета, определение размера оплаты обучения студентов, общий набор студентов и набор по каждой специальности. Все эти решения принимаются на центральном уровне.

6. Для того, чтобы система высшего образования Узбекистана могла эффективно служить экономике страны и интересам студентов, система обеспечения качества образования в вузах должна соответствовать лучшим международным практикам, при этом сохраняя свою актуальность в местных условиях. На сегодняшний день функции системы обеспечения качества в высшем образовании возложены как на Кабинет Министров, отвечающий за создание и реорганизацию вузов, определение процедур их лицензирования и утверждение государственных образовательных стандартов, процедур обеспечения качества и результатов для вузов, а также утверждение их программ, так и на Государственный центр тестирования (подчиняющийся Кабинету Министров), отвечающий за организацию и проведение государственной аккредитации всех

сами вузы несут ответственность за соблюдение государственных образовательных стандартов и внутреннее администрирование своей деятельности.

⁵ Источник: официальный вебсайт МВССО; http://new.edu.uz/tashkent_list/higher-education-institutions/. А также имеется 11 филиалов Узбекских ВУЗов.

⁶ 1. Филиал Московского Государственного Университета в Ташкенте

2. Российский Экономический Университет имени Г.В.Плеханова

3. Филиал Туринского политехнического университета в Ташкенте

4. Международный Вестминстерский Университет в Ташкенте

5. Сингапурский институт развития менеджмента в г.Ташкенте

6. Филиал Российского Государственного Университета нефти и газа им. Губкина в Ташкенте

⁷ Шесть филиалов иностранных вузов работают в партнерстве с государственными организациями.

образовательных учреждений в стране с периодичностью раз в пять лет. Третье ключевое учреждение – это Министерство высшего и среднего специального образования, отвечающее за регламентирование оценки знаний студентов. И, наконец, каждый вуз отвечает за собственные процессы обеспечения качества образования. В целом систему высшего образования Узбекистана можно усовершенствовать, укрепляя ее связи с международным академическим сообществом, организацией внешней оценки с расширением роли ГЦТ. На уровне вузов усиление процессов обеспечения качества образования возможно достичь путем обмена знаниями между вузами и организацией партнерства с международными органами по обеспечению качества высшего образования.

7. Общий размер бюджетных ассигнований на образование составляет около 8% от ВВП – один из самых высоких показателей в мире, но доля этих расходов, приходящаяся на высшее образование, составляет лишь 0,4 процента от ВВП – один из самых низких показателей в мире. В большинстве сравнимых стран около 20% ежегодного бюджета на образование расходуется в сфере высшего образования, а в некоторых странах, например, в Малайзии, эта доля доходит до трети от общего объема бюджета, выделенного на образование. Помимо этого, характер расходования средств в сфере высшего образования несбалансирован. Заработные платы преподавателей по международным меркам являются низкими (от 365 долларов США в месяц), в то время как практически повсеместно студенты получают щедрые стипендии (до 130 долларов США). Данное финансовое распределение расходится с международной практикой и не способствует эффективному управлению системой высшего образования.

8. В целом система высшего образования в Узбекистане нуждается в модернизации, которая позволила бы адаптировать ее к потребностям экономики страны. Растущая национальная экономика все больше нуждается в высококвалифицированных специалистах, но при этом охват населения студенческого возраста системой высшего образования низкий. Вызывает беспокойство качество и релевантность знаний и навыков выпускников, подготавливаемых учреждениями системы высшего образования Узбекистана. Очевидно, что успешное расширение доступа к высококачественному и ориентированному на рынок высшему образованию могло бы обеспечить экономику более подготовленными выпускниками с большим инновационным потенциалом, что, в свою очередь, могло бы

подстегнуть рост экономики. В данном отчете по итогам детального анализа сектора высшего образования предложены следующие меры по его модернизации:

- а. Разработать и утвердить комплексную среднесрочную стратегию развития системы высшего образования.
- б. Расширить и обеспечить справедливый доступ к данной системе, дать вузам большую автономию в вопросах набора студентов в соответствии с рыночным спросом, а также дать возможность им (вузам) экспериментировать с инновационными моделями высшего образования в режиме онлайн, способствовать приходу в отрасль частных поставщиков образовательных услуг.
- в. Усовершенствовать процессы управления системой высшего образования, для чего руководство университетов должно назначаться в соответствии с прозрачными и открытыми процедурами назначения, а также разработать и внедрить современную Информационную систему управления высшим образованием (ИСУВО).
- г. Модернизировать систему обеспечения качества высшего образования путем усиления функций ГЦТ, в числе которых – роль независимого агентства по обеспечению качества образования; создать и организовать работу отделов, занимающихся повышением качества образования во всех вузах, а также усилить связи с международным академическим сообществом.
- д. Реформировать систему финансирования сектора высшего образования, совершенствуя выплату стипендий, повышая заработную плату преподавателей с ее привязкой к результатам работы.
- е. Улучшить связи с рынком труда путем проведения регулярных его исследований и их интеграции в Информационную систему управления высшим образованием, развивать сотрудничество с местной и иностранной промышленностью, модернизировать лаборатории по приоритетным техническим специальностям.

ГЛАВА 1. ВВЕДЕНИЕ. ЗНАЧЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ УЗБЕКИСТАНА

А. Краткая информация о стране и секторе высшего образования

1. **Узбекистан – страна, находящаяся в нижнем сегменте группы стран со средним уровнем доходов на душу населения, расположена в Центральной Азии. Население – 30 млн человек; экономика демонстрирует 8% роста в период с середины 2000-х годов.** Вследствие роста численности молодежи (30% всех жителей страны не достигло 15-летнего возраста) правительство Узбекистана стремится обеспечить доступность и повысить качество базовых государственных услуг, в том числе образования, чтобы обеспечить плавный и поэтапный переход к рыночно-ориентированной экономике на всей территории страны.

2. **Чтобы перейти в верхний сегмент группы стран со средним уровнем доходов на душу населения, Узбекистан должен трансформировать свою товарную экономику в конкурентоспособную индустриализованную экономику с конкурентными преимуществами, в услугах и продукции с высокой добавленной стоимостью.** Для достижения такой трансформации необходимо готовить и развивать высококвалифицированную рабочую силу, которая благодаря своим талантам может повысить конкурентоспособность экономики и послужить катализатором ее модернизации. Развитие образовательной системы в Узбекистане проходило в соответствии с тремя последовательными программами развития. Первая из них – Национальная программа по подготовке кадров (НППК, утверждена в 1997 году), инвестировавшая средства в сферу технического и профессионального образования и обучения, а также в образование на уровне старших классов общего среднего образования. Вторая – Программа развития народного образования (2005-2009 гг.), сделавшая акцент на совершенствование инфраструктуры начальных и средних школ. Одно из последних постановлений Президента определило основные контуры будущей стратегии развития высшего образования, на которую будет делаться

скоординированный упор на национальном уровне. Вклад образования (особенно высшего образования) в подготовку квалифицированной рабочей силы может потенциально положительно повлиять на экономический рост, если система образования будет отвечать потребностям экономики Узбекистана.

3. Охват детей системой начального и среднего образования в Узбекистане практически стопроцентный, но доля поступающих в вузы составляет менее 9%, и является одной из самых низких в регионе и в мире. Базовое образование в Узбекистане (то есть общее среднее образование) состоит из двух циклов: (i) классы с 1 по 4-ый для детей в возрасте 7-10 лет и (ii) классы с 5 по 9-ый для учеников в возрасте 11-15 лет. За общим средним образованием следует трехлетнее обучение в системе среднего специального профессионального образования для учащихся в возрасте 16-18 лет (подростки могут поступать либо в академические лицеи, либо в профессиональные колледжи). Обе альтернативы могут привести выпускников лицеев и колледжей в высшие учебные заведения (бакалавриат и магистратуру) с последующей возможностью продолжения обучения и получения степени доктора. Общий охват системой образования на низших ступенях высокий: в 2011 году 91,3% детей были охвачены общим средним образованием, а 86,2% – средним специальным, профессиональным образованием.⁸ Однако на уровне высшего образования охват резко падает, и в том же году (2011) в учреждениях этой системы обучалось лишь 8,9% молодежи⁹. Многие молодые люди прекращают учиться после получения среднего специального образования по различным причинам, включая высокую стоимость контрактного обучения в вузах и нехватку грантовых учебных мест, приводящих к очень высокой конкуренции при поступлении в учреждения системы высшего образования. Кроме того, хотя это и выходит за рамки настоящего исследования, стоит отметить, что выпускники профессиональных колледжей могут получать высшее образование только в университетах и в институтах, поскольку в стране не имеется системы профессионального обучения после 12 летнего образования. В рамках более диверсифицированных систем, например, в США, выпускники профессиональных учебных заведений могут поступать на двухгодичные курсы в общественных колледжах, где у них

⁸ План развития образовательного сектора Республики Узбекистан.

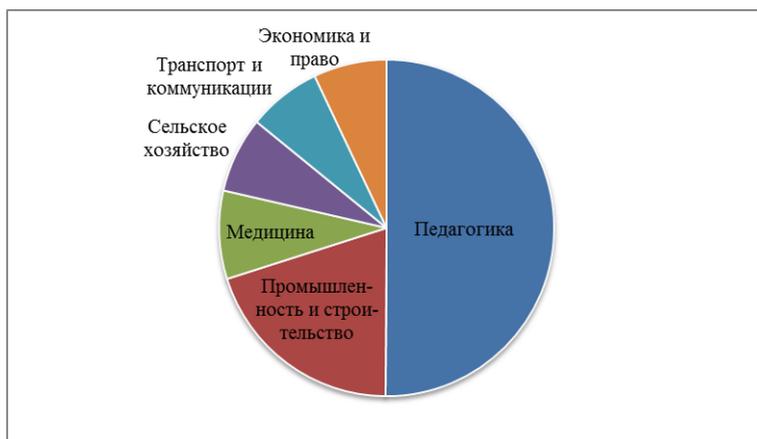
⁹ По данным МВССО; База данных EdStats Всемирного банка.

есть возможность пройти специализированное обучение по своей специальности без прохождения университетской академической программы.

4. Помимо низкого охвата, система высшего образования вызывает опасения в связи с качеством и актуальностью знаний и навыков, приобретаемых выпускниками за время обучения. В Узбекистане осуществляют деятельность 64 высших образовательных заведений, большая часть из них – институты и университеты, но имеются и две научные академии. Из 64 вузов 58 – национальные, а 6 представляют собой государственно-частные партнерства, связанные с иностранными вузами – в этих вузах обучается лишь 1% от общего числа студентов. Хотя система высшего образования Узбекистана имеет богатую и длинную историю, возможно, необходимы реформы для повышения конкурентоспособности узбекских вузов на международной арене (в двух самых известных глобальных рейтинговых списках вузы Узбекистана не числятся в списке лучших 500 университетов). Кроме того, в системе высшего образования Узбекистана ощущается нехватка некоторых жизненно важных академических ресурсов: в 2011-2012 учебном году лишь 32% профессорско-преподавательского состава узбекских вузов имело степени, эквивалентные PhD (доктор или кандидат наук).

5. Централизованное планирование системы высшего образования непосредственно влияет на количество студентов, обучающихся в вузах, а также на направления обучения. Количество мест, выделяемых для студентов в системе высшего образования по направлениям обучения, утверждается правительственными постановлениями, и студенты отбираются в заведения системы высшего образования по итогам общенациональных вступительных тестов, проводимых Государственным центром тестирования при Кабинете Министров Узбекистана. Прием в вуз, основанный на результатах вступительных экзаменов, означает, что большие шансы на поступление имеют студенты с более сильной образовательной подготовкой. Мужчины составляют по меньшей мере 60% от общего числа студентов в учебных заведениях системы высшего образования. В 2011-2012 учебном году в высших учебных заведениях суммарно обучалось 252 тысячи студентов. Наибольшая доля студентов изучала педагогику, за педагогикой идут промышленные и строительные специальности (см. рис. 1).

Рисунок 1. Доля студентов в учебных заведениях системы высшего образования по направлениям обучения, 2011-2012 учебный год

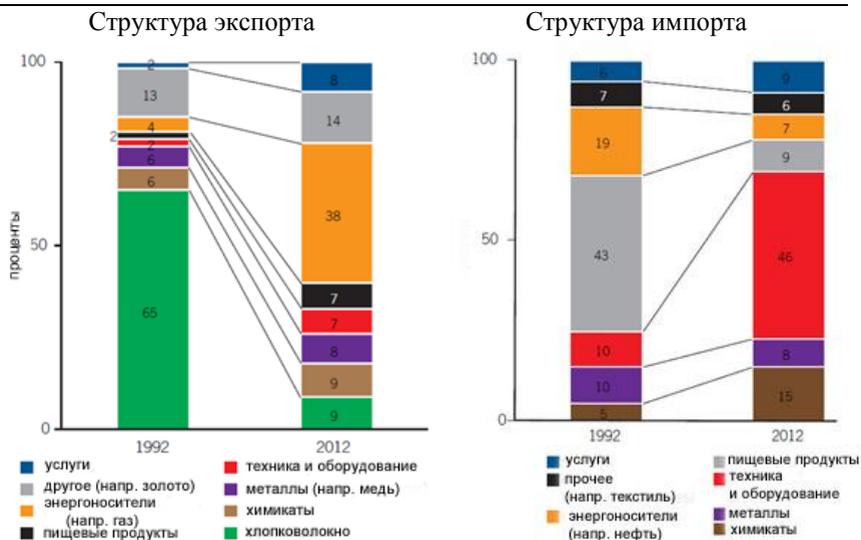


Источники: по данным МВССО и Министерства финансов.

6. Облик экономики Узбекистана меняется ускоренными темпами. Наряду с высокими темпами роста экономики отмечается рост ВВП на душу населения: с 630 долларов США в 2000 году до 1720 долларов США в 2012 году¹⁰. Экономика Узбекистана (по состоянию на 2010 год) представлена в основном сферой услуг (45%), на втором месте – промышленность с 35% и, наконец, на сельское хозяйство приходилось 20%. За последние 20 лет доля сельского хозяйства в торговом балансе страны неуклонно уменьшалась: доля хлопка-волокна в экспорте сократилась с 65 до 9%, а доля энергоносителей возросла с 4 до 38%. Кроме того, продовольственная продукция составила лишь 9% от импорта в 2012 году (для сравнения, в 1992 году этот показатель составлял 43%; доля станков и оборудования в импорте за тот же период выросла с 10 до 46% (см. рис. 2).

¹⁰ Всемирные индикаторы развития. ВВП на душу населения выражен в долларах США в текущих ценах.

Рисунок 2. Экспорт и импорт в Узбекистане в 1992 и 2012 гг.



Источник: по данным Министерства финансов.

7. **Успешное расширение доступа к современному высшему образованию в стране могло бы иметь положительное влияние на экономику в целом благодаря снабжению ее высококвалифицированными выпускниками вузов и увеличению масштаба инноваций.** Комбинация низкого охвата системой высшего образования и спроса на высококвалифицированных рабочих являет собой отличную возможность, которой должен воспользоваться образовательный сектор Узбекистана. Имеется потенциал для увеличения в Узбекистане числа рабочих мест для квалифицированных специалистов. Большая часть рабочей силы (55%) трудоустроена в сфере услуг, и эта тенденция скорее всего сохранится, поскольку почти 80% новых рабочих мест создается именно в этом секторе. Спрос на опытных специалистов в Узбекистане растет, и недавно проведенное исследование, посвященное нехватке рабочей силы в Восточной Европе

и Центральной Азии, показало, что в Узбекистане имеет место значительный дефицит выпускников вузов по ключевым дисциплинам.¹¹

В. Аналитическая база, использованная при проведении анализа сектора высшего образования

8. Наличие эффективной образовательной системы является неперенным условием экономического развития страны. К примеру, резкий рост экономики, который пережили несколько стран Восточной Азии в последние полвека, происходил после увеличения инвестиций в образовательный сектор и приведения услуг, предлагаемых системой высшего образования, в соответствие с национальными экономическими приоритетами этих стран. Закон Узбекистана «Об образовании» провозглашает образование как приоритет государства и гарантирует равные права на образование для всех граждан. Начальное и среднее образование является бесплатным и обязательным. В целях исполнения закона правительство Узбекистана увеличило бюджетные ассигнования на образование с 5,6% от ВВП в середине 1990-х до примерно 8% от ВВП в 2012 году, при этом акцент делается в основном на начальную и среднюю ступени образовательной системы, охват которыми на сегодняшний день является очень высоким. Ситуация сильно разнится с системой высшего образования, которая характеризуется ограниченным доступом и имеет репутацию устаревшей системы в условиях быстро модернизирующегося мира. Учитывая стремление страны к всесторонней модернизации, индустриализации и участию в международных экономических процессах, в последнее время руководители Узбекистана сделали своим приоритетом модернизацию сектора высшего образования.

9. Система высшего образования и высшие учебные заведения могут подстегнуть развитие и рост узбекской экономики, снабжая страну выпускниками, получившими качественное высшее образование, и инновационными идеями и решениями, адаптированными к контексту экономики страны. И поэтому во 2-ой главе данного отчета мы проанализируем связи между системой ВО и внешними клиентами (потребителями навыков и идей) и только после этого в главе 3 проведем анализ внутреннего функционирования системы ВО (доступ, управление, обеспечение качества и

¹¹Sondergaard и Murthi (2012).

финансирование). Аналитическая база, использованная авторами, схематично отображена на рис. 3. И, наконец, в 4-ой главе мы используем результаты анализа для идентификации вариантов политики и стратегии реализации планов по совершенствованию и модернизации системы высшего образования в Узбекистане.

Рисунок 3. Аналитическая база



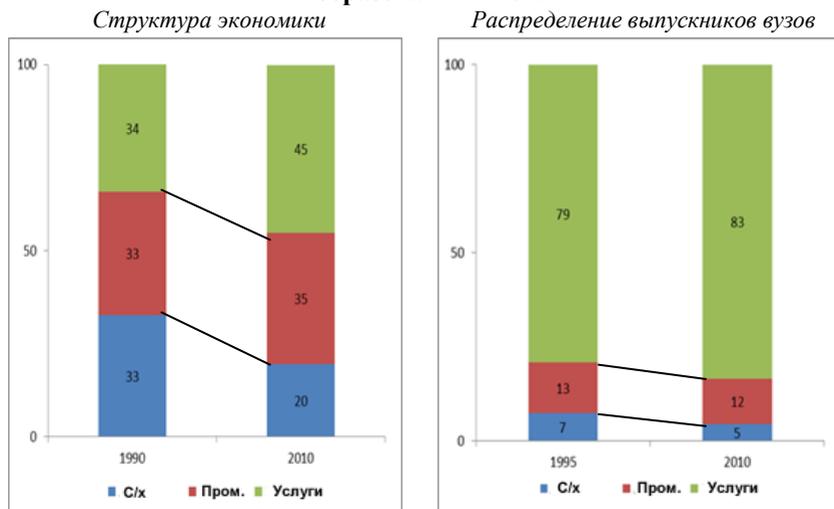
ГЛАВА 2. ВНЕШНИЕ СВЯЗИ. ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ВКЛАД СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ЭКОНОМИКУ СТРАНЫ В ЦЕЛОМ

А. Высшее образование и рынок труда

Структура экономики в последние годы изменилась

10. После обретения страной независимости структура ее экономики претерпела значительные изменения. Как видно из рис. 4, доля сельского хозяйства в экономике сократилась с 33% до уровня ниже 20%. Производственный сектор и сфера услуг обрели большее значение. Структура импорта и экспорта свидетельствует о масштабных изменениях в экономике. В то же время, хотя количество студентов, заканчивающих университеты, выросло с 49 до примерно 80 тысяч, доля выпускников, занятых в различных секторах экономики, в период после обретения независимости практически не изменилась.

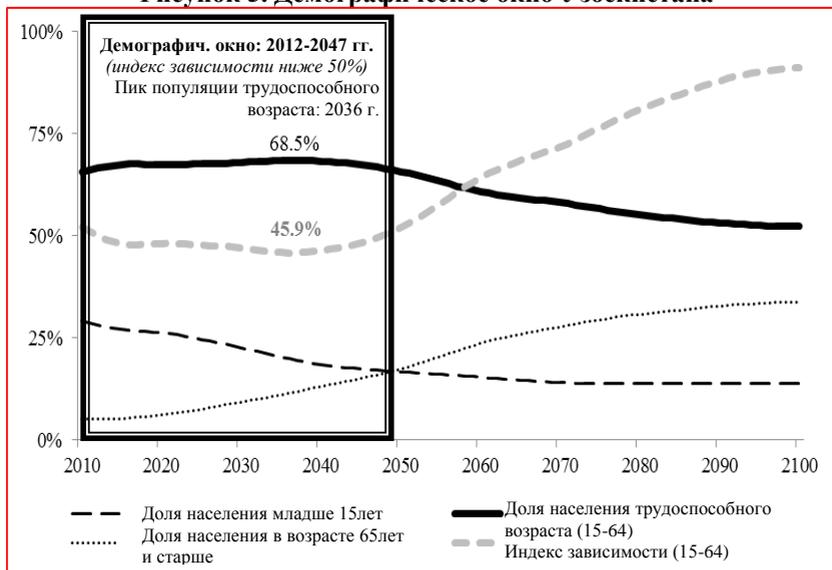
Рисунок 4. Структура экономики изменилась, но система высшего образования – нет.



Источник: по данным Министерства финансов.

11. Численность рабочей силы Узбекистана продолжит меняться с течением времени. В настоящее время общая численность рабочей силы страны – 11,6 млн рабочих, составляющих около 68% от трудоспособного населения республики. В период с 2000 по 2010 годы на рынок труда поступило около 2,6 млн новых рабочих, в то время как численность трудоспособных жителей выросла на 4,2 млн. человек.¹² Несмотря на то, что статистические данные о фактической безработице и нехватке рабочих мест получить представляется затруднительным, разница между этими числами может объясняться низким уровнем экономической активности трудоспособного населения и высокими темпами миграции из страны.¹³

Рисунок 5. Демографическое окно Узбекистана



Источник: по расчетам сотрудников Всемирного банка, на основании данных ООН (2011).

¹² Центр экономических исследований (ЦЭИ, 2011г.).

¹³ Текущий уровень экономической активности, составляющий 68%, на 12 процентных пунктов ниже, чем в 1995 году. В то же время количество узбекских мигрантов, работающих за границей, оценивается в пределах 2-4 миллионов, и потоки денежных переводов от них в последние годы приносили от 4,5 до 7% ВВП Узбекистана (Всемирный банк, 2011; Всемирный банк, 2012).

12. Состав рабочей силы Узбекистана в последние годы резко изменился. Сельскохозяйственный сектор, на который в 1990-е годы приходилось 40% рабочих мест, сегодня обеспечивает работой лишь каждого четвертого рабочего. Сфера услуг, напротив, играет ведущие роли в узбекской экономике, обеспечивая занятость более чем 50% рабочей силы и принося 45% в ВВП страны. Почти 80% от общего числа вновь создаваемых рабочих мест в Узбекистане приходится на сферу услуг. Этот сектор экономики, наряду с промышленностью, обеспечивающей в стране для 13% рабочих трудоустройство и 24% ВВП республики, будет диктовать будущий спрос на высококвалифицированных выпускников вузов.¹⁴

13. Сегодня Узбекистан стоит на пороге периода, в котором его экономический потенциал может быть максимально реализован. В этом «демографическом окне» экономически активное население страны будет составлять рекордно высокий процент от общей численности населения, что поможет осуществить ускоренное экономическое развитие страны. Согласно прогнозам Организации Объединенных Наций, коэффициент демографической нагрузки в Узбекистане (рассчитываемый как отношение количества детей и стариков к количеству трудоспособных жителей (лиц в возрасте от 15 до 64 лет)) не будет превышать 50% на протяжении 35 лет, начиная с 2012 года (рис. 5). После этого демографическая обстановка выведет страну на виток, который сегодня переживают «седеющие» экономики в Европе, характеризующиеся высоким коэффициентом демографической нагрузки и дефицитом молодых рабочих.

Предложение квалифицированных рабочих на рынке труда переживает стагнацию

14. Рынок труда в Узбекистане в последние годы все больше нуждается в квалифицированных выпускниках вузов. Выпускники вузов в 2004 году занимали 21% рабочих мест (против 15% в 1997 году). Доля лиц со средним специальным образованием составила дополнительно 25% в результате схожих темпов роста. Обе категории упрочили свои позиции за счет рабочих со средним и неполным средним образованием, на которых приходится примерно половина рабочей силы страны.¹⁵ По

¹⁴ ЦЭИ (2011) и Всемирный банк (2012).

¹⁵ Brunner и Tillett (2007), с. 172.

мере продвижения узбекской экономики вверх по цепочке добавленной стоимости, она будет все больше нуждаться в квалифицированных рабочих со специальной подготовкой, включая сотрудников с высшим образованием.

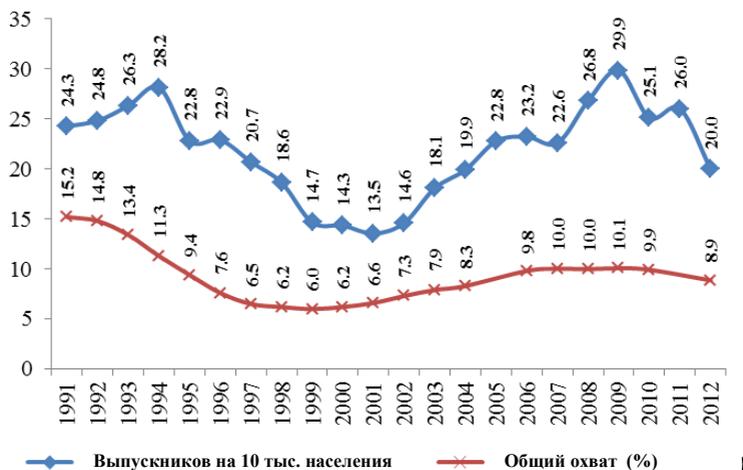
15. Система высшего образования Узбекистана поставляет на рынок труда намного меньше выпускников вузов, чем требуется. В настоящее время в Узбекистане ежегодно получают высшее образование от 70 до 80 тысяч специалистов. Это более чем вдвое превышает самый низкий показатель сектора, отмечавшийся в 2000-2001 учебном году. Однако, по общему охвату системой высшего образования, составляющему около 9%, страна все еще остается в мире на последних местах (см. рис. 6) и проигрывает при этом себе самой по состоянию до момента обретения независимости, когда данный показатель охвата системой высшего образования составлял 17%. Для сравнения, охват системой высшего образования в соседних с Узбекистаном странах составляет 40-50%, в то время как в России и странах ОЭСР с высоким уровнем доходов этот показатель составляет около 75%.¹⁶

16. Узбекистан, с учетом доходов на душу населения, нуждается в более высокой степени охвата системой высшего образования (на уровне ближе к 20%), но фактическое количество студентов, принимаемых в вузы по каждой дисциплине, определяется исключительно на основании ежегодных постановлений Президента, издаваемых по рекомендациям Кабинета Министров и Министерства экономики (планового органа страны). Конкуренция на эти места в вузах получается очень высокой. В 2010 году на менее чем 60 тысяч мест в высших учебных заведениях претендовало около 400 тысяч абитуриентов. В то же время спрос на высшее образование среди молодежи Узбекистана вырос, и количество претендентов на каждое место в последние пять лет выросло с 5,7 до 6,8 человек¹⁷.

¹⁶ По информации, содержащейся в базе данных EdStats Всемирного банка, в системах высшего образования Малайзии, Казахстана и Турции на сегодняшний день обучается соответственно 40, 41 и 46% населения студенческого возраста этих стран. Средний охват системой в странах региона Европы и Центральной Азии составляет 56%.

¹⁷ Последние данные показывают, что это соотношение поднялась до 8,5 в 2013 году,

Рисунок 6. Ежегодное количество выпускников учебных заведений системы высшего образования в % от численности населения и охват системой высшего образования в Узбекистане в 1991-2012 гг.



Источники: Brunner и Tillett (2007), данные MBCCO, база данных EdStats Всемирного банка.

Примечание. Общий охват рассчитывается как отношение количества студентов системы высшего образования к числу 19-24-летних жителей страны.

17. Общий состав выпускников учебных заведений системы высшего образования в Узбекистане практически не изменился: в 1995, 2000 и 2010 годах 58-60% выпускников изучали педагогику. Большая часть остальных выпускников поступала на рынок труда со специальностью в области естественных или социальных наук. Среди всех непедagogических специальностей сегодня лидируют промышленные специализации, на которые приходится 13% выпускников вузов, и эта доля также не менялась с 1990-х годов (таблица 1). Наиболее значительно изменения проявились в превышающем средние показатели росте выпускников, изучавших экономику и право, доля которых выросла с 4,5% в 1995 году до 10% в 2010 году. Доля выпускников вузов, специализировавшихся в области медицины и сопутствующих областях, снизилась с 12% в 1995 году до уровня менее 6% в 2010 году (с 6 000 выпускников в 1995 году до наиболее низкого количества – менее чем 2 000 выпускников в 2000

году, после чего количество выпускников вузов вновь выросло до более 4 000 человек к 2010 году).

Таблица 1. Изменения в количестве выпускников учебных заведений системы высшего образования в разрезе специальностей, 2000-2010 гг.

<i>Специальность</i>	<i>Число выпускников (тыс.)</i>		<i>Доля от общего числа выпускников (%)</i>		<i>Изменения за 10 лет (%)</i>
	<i>2000</i>	<i>2010</i>	<i>2000</i>	<i>2010</i>	
Педагогика	20,8	45,7	57,8	59,8	+119,7
Промышленность и строительство	5,4	10,2	15,0	13,4	+89,5
Экономика и право	2,6	7,7	7,2	10,0	+195,1
Здравоохранение, физическая культура и спорт	2,3	4,6	6,4	6,0	+100,6
Транспорт и связь	1,9	3,8	5,3	5,0	+100,9
Сельское хозяйство	2,7	3,5	7,5	4,6	+30,2
Искусство, и кинематография	0,3	0,8	0,8	1,1	+178,0
Итого	36,0	76,4	100,0	100,0	+112,2

Источники: ЦЭИ (2011) и данные МВССО.

Спрос на квалифицированную рабочую силу опережал предложение

18. Стабильный рост экономики Узбекистана в последние годы сопровождался ростом спроса на квалифицированных специалистов. Недавно проведенный обзор дефицита рабочей силы с высшим образованием в некоторых странах Восточной и Центральной Азии установил, что экономика Узбекистана испытывает существенную нехватку выпускников вузов. В то же время на рынке труда Узбекистана наблюдается избыток рабочих, обладающих только базовыми навыками (имеющих либо среднее, либо неполное среднее школьное образование). Те же тенденции отмечаются во всех шести странах, охваченных

обзором, из чего авторы исследования делают вывод: во всем регионе имеется огромный спрос на рабочую силу с техническими навыками более высокого порядка, и образовательные системы исследуемых стран не справляются с этим спросом.¹⁸

19. Проведенный опрос узбекских работодателей выявил еще одну тревожную тенденцию в спросе на профессиональные навыки на рынке труда. В 2008 году 73% опрошенных фирм (намного больше показателя 2005 года, когда он составлял 60%) указали, что низкие профессиональные навыки и образовательная подготовка рабочих в стране мешают ведению бизнеса в Узбекистане. Более чем одна треть фирм (35%) отметила, что низкие профессиональные навыки сотрудников являются собой «серьезное» или «очень серьезное» препятствие, сдерживающее рост развития бизнеса¹⁹. В рамках того же обследования работодатели Узбекистана указали, что «навыки и образовательная подготовка рабочих» являлись вторым по значению препятствием для ведения бизнеса (2008 год). Это мнение работодателей существенно отличается от итогов опроса 2005 года, когда нехватку профессиональных знаний и навыков рабочих работодатели ставили на восьмое место из 14 категорий препятствий для ведения бизнеса. По мнению респондентов, налоговое бремя и чрезмерное регулирование бизнеса в последние годы сократились, но недостаточно обученная рабочая сила, очевидно, представляет собой все более тревожную проблему, заботящую работодателей в Узбекистане.

20. Несмотря на то, что низкие профессиональные знания и навыки сотрудников представляют собой серьезную проблему для развития бизнеса, лишь некоторые фирмы Узбекистана, участвовавшие в опросе, дают своим работникам возможность для обучения на производстве. Лишь 10% опрошенных в 2008 году фирм ответили, что у них имеются формальные программы обучения постоянных сотрудников, и этот процент – самый низкий в регионе ЕЦА (значительно ниже среднего показателя, составляющего 34%). Даже в таких странах, как Турция, Малайзия, и страны ОЭСР с высоким уровнем доходов, где знания и навыки рабочих считаются менее значительным препятствием,

¹⁸ Sondergaard и Murthi (2012), с. 26-30.

¹⁹ Всемирный банк (2010). Для сравнения, средние показатели по региону Европы и Центральной Азии составляли 67% (навыки являются собой препятствие) и 31% (навыки являются собой серьезное или очень серьезное препятствие ведению бизнеса), показатели Узбекистана составляют 73 и 36% соответственно.

сдерживающим рост развития бизнеса, работодатели в три-пять раз чаще обучают своих сотрудников, чем в Узбекистане. В странах, являющихся в регионе конкурентами Узбекистана (Россия и Казахстан), где более половины работодателей также ссылается на проблематичность нахождения рабочих, обладающих нужными знаниями и навыками, вероятность обучения фирмами своих сотрудников без отрыва от работы почти в пять раз выше, чем в Узбекистане (рис. 7).

Рисунок 7. Ответы работодателей на вопрос о дефиците знаний и навыков рабочих в Узбекистане и сравнимых с ним странах



Источник: Всемирный банк (разные годы).

Несоответствие профессиональных знаний и навыков рабочих требованиям рынка труда в Узбекистане очевидно

21. Недостаток профессиональных знаний и навыков проявляет себя не только в жалобах работодателей на нехватку должным образом подготовленных рабочих. Тот факт, что многие узбекские рабочие (в том числе специалисты с высшим образованием) ищут работу за границей, может являться подтверждением несоответствия их профессиональных знаний и навыков требованиям местного рынка труда. Количество жителей Узбекистана, работающих за границей (в основном в России, Казахстане и других странах Содружества Независимых Государств

(СНГ), оценивается в пределах от 2 до 4 миллионов мигрантов или 23% от общей численности трудоспособного населения Узбекистана²⁰). Хотя определение точного уровня образовательной подготовки и профессиональных знаний и навыков трудовых мигрантов представляется затруднительным, результаты нескольких опросов показывают, что примерно каждый шестой из жителей Узбекистана, проживающих за границей, имеет высшее образование. Другие опросы показывают, что этот показатель может быть и выше вплоть до каждого третьего мигранта. В результате 1 миллион узбекистанцев с высшим образованием, возможно, трудится за пределами страны, что само по себе является для Узбекистана колоссальной «утечкой мозгов». Решение о поиске работы для квалифицированных специалистов и неквалифицированных рабочих за пределами страны зачастую вызвано недостаточными гарантиями трудоустройства и низким уровнем заработной платы на местном рынке труда²¹.

22. Помимо внешней миграции, в Узбекистане процветает неформальная занятость. По оценкам Всемирного банка, полученным на основании данных проведенного в 2005 году обследования, доля рабочих, занятых в неформальном секторе экономики, составляет 42%.²² Если под «неформальной занятостью» понимать работу без договора о трудоустройстве, доля неформально занятых рабочих в Узбекистане будет выше, чем в большинстве европейских стран, хотя при этом она остается примерно на том же уровне, что и в странах со схожим уровнем развития.²³ Несмотря на то, что более высокий уровень образования традиционно ассоциируется с более низким процентом «неформального» труда (лишь 15% узбекских рабочих с высшим образованием работают в неформальном секторе), неформальная и нерегулярная занятость все еще является распространенным явлением на рынке труда Узбекистана.

23. Озабоченность вызывает и широко распространенная практика трудоустройства выпускников системы высшего образования не по своей специальности. Данная практика свидетельствует о том, что знания и навыки выпускников вузов не соответствуют текущим потребностям рынка труда. Согласно данным, предоставляемым вузами

²⁰ Всемирный банк (2012)

²¹ Абдуллаев (2007) и ЦЭИ/ПРООН (2011)

²² Всемирный банк (2007), стр. 48.

²³ Packard и др. (2012), стр. 5.

в Министерство высшего и среднего специального образования, выпускники вузов часто устраиваются на работу в секторах, менее желаемых с точки зрения полученных ими специальностей. Как было сказано выше, абитуриенты находят сферы строительства, физической культуры / спорта и искусства / кинематографии менее привлекательными, чем другие направления, о чем свидетельствует меньшее число абитуриентов в вузы по этим направлениям. Но в то же время имеются отрасли экономики, в которых трудоустраивается больше выпускников учебных заведений системы высшего образования, чем обучалось по этим дисциплинам (таблица 2). Фактически в этих трех отраслях регулярно трудоустраивается втрое-вчетверо больше выпускников вузов по сравнению с числом прошедших обучение по соответствующей специальности. Одно из возможных объяснений – выпускники конкурентных специальностей (таких как связь, педагогика и здравоохранение) не могут найти работу по специальности и ищут работу в секторах, в которых имеются свободные рабочие места. Более правдоподобная причина – у студентов вузов системы высшего образования нет информации о спросе на рынке труда.

Таблица 2. Уровень занятости выпускников вузов в разрезе специальностей, 2007 -2010 гг.

Специальность	2007	2008	2009	2010
Строительство	293%	247%	475%	432%
Искусство, кинематография и пр.	276%	337%	342%	374%
Физическая культура и спорт	412%	359%	539%	367%
Сельское хозяйство	84%	106%	135%	141%
Право	58%	77%	74%	101%
Промышленность	67%	72%	98%	93%
Транспорт	62%	63%	78%	92%
Экономика	60%	60%	60%	75%
Медицина	57%	62%	66%	71%
Педагогика	44%	46%	55%	57%
Связь	26%	28%	31%	36%
Итого	58%	62%	74%	78%

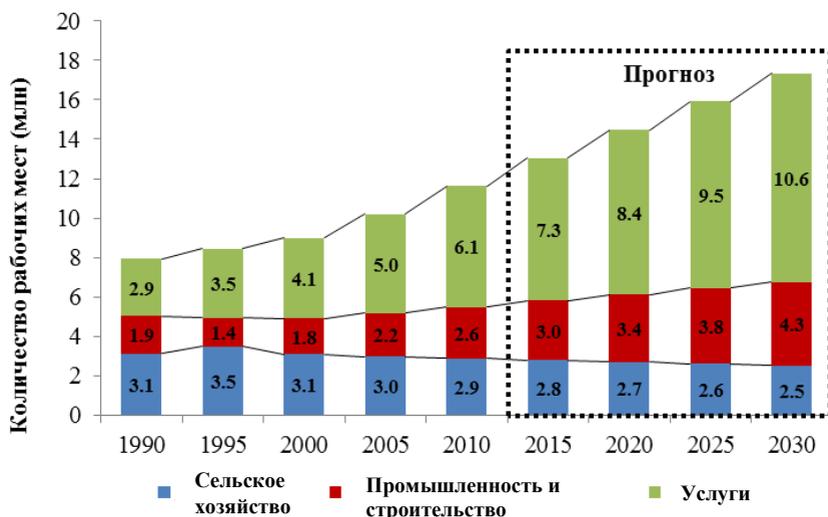
Источник: расчеты специалистов Всемирного банка, основанные на данных МВССО.

Примечание. Красным цветом выделены данные, когда уровень занятости ниже 70%, желтым – в пределах 70-100%, зеленым – когда уровень занятости превышает 100%. Уровень занятости рассчитывается как количество выпускников вузов системы высшего образования за данный год, занятых в каждом из секторов, поделенное на общее количество выпускников этого года согласно данным, предоставленным в МВССО вузами и работодателями. Уровень занятости выше 100% означает, что в секторе работают выпускники с другими специальностями.

24. Для принятия более информированных решений относительно предполагаемого спроса на рабочую силу на рынке труда, абитуриенты должны выработать понимание прогнозируемого в узбекской экономике спроса на профессиональные знания и навыки. С учетом последних тенденций, большая часть рабочих мест на рынке труда страны в ближайшем будущем будет создаваться в сфере услуг. Ожидается, что в период с 2010 по 2020 годы в этом секторе будет создано 2,3 миллиона новых рабочих мест (или четыре из пяти рабочих мест, создаваемых в рамках всей узбекской экономики). К 2030 году в сфере услуг будет создано 4,5 млн. новых рабочих мест плюс дополнительно 1,7 млн.

рабочих мест в промышленном секторе. Объемы сельскохозяйственного сектора будут и в дальнейшем сокращаться, а значит, в обозримом будущем будет падать и число рабочих мест в этом секторе экономики (см. рис. 8). Рост доли этих вновь создаваемых рабочих мест скорее всего потребует наличия у сотрудников когнитивных и некогнитивных навыков более высокого порядка, чем могут выгодно воспользоваться выпускники вузов, решившие обучаться по соответствующим специальностям.²⁴

Рисунок 8. Фактические и прогнозные объемы трудоустройства выпускников вузов по секторам, 1990-2010 гг. (фактические) и 2015-2030 гг. (прогнозные)



Источник: по расчетам специалистов Всемирного банка на основании данных ЦЭИ (2011).

Примечание. Прогнозы основаны на усредненных тенденциях создания рабочих мест в каждом секторе в 2005-2010 гг.

²⁴ Если спроецировать на ближайшие десятилетия последние тенденции в вопросе создания рабочих мест, можно ожидать, что к 2030 году больше всего рабочих мест будет создаваться в следующих областях: торговля, общественное питание, продажи и закупки (1,4 млн); образование, культура, искусство, наука и научная поддержка (0,9 млн); промышленность и строительство (по 0,8 млн); здравоохранение, физическая культура и спорт, социальные сервисы (0,6 млн) и транспорт и связь (0,4 млн). Другие сферы услуг, по ожиданиям, создадут суммарно 1,1 млн рабочих мест, при этом в области сельского хозяйства будет создано около 0,4 млн рабочих мест.

25. Для максимизации темпов экономического развития Узбекистана крайне важно будет найти правильный баланс профессиональных навыков рабочих в отраслях, переживающих рост. В настоящее время самая большая доля выпускников, поступающих на рынок труда, имеет образование, полученное в средних специальных учебных заведениях. Их профессиональные квалификации, бывшие исключительно популярными в последние годы, не обеспечивают рабочих навыками более высокого порядка, наличия которых требуют работодатели во многих растущих отраслях. Опрос фирм, недавно проведенный в Казахстане, выявил, что большинство работодателей предпочитает при приеме на работу в качестве сотрудников на различные позиции, требующие наличия профессиональных знаний и навыков (от технических специалистов в разных областях до менеджеров, бухгалтеров и инженеров), выпускников вузов выпускникам со средним специальным образованием.²⁵

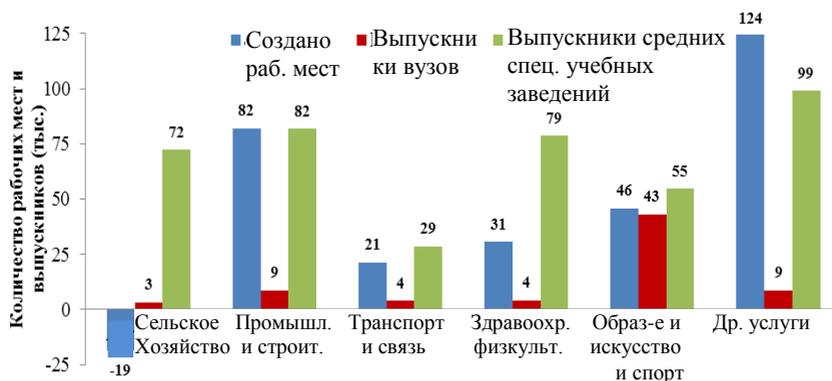
26. Среди лиц, вступающих на рынок труда Узбекистана, соотношение профессионалов с высшим образованием и технических специалистов с профессиональным образованием не соответствует спросу. Практически во всех секторах экономики (за исключением педагогики) количество выпускников вузов системы высшего образования затмевается количеством выпускников учебных заведений системы среднего специального образования. К примеру, в отрасли промышленности и строительства соотношение лиц с высшим и средним специальным образованием составляет почти 1 к 10, а в других секторах соотношение даже выше (рис. 9). Количество рабочих мест, создаваемых в промышленности и сфере услуг, продолжает превышать приток обученных специалистов. Средне специальные профессиональные учебные заведения наводняют рынок слабо подготовленными рабочими. Учитывая, что почти 80% учащихся в стране обучаются по профессиональным программам на среднем специальном уровне (с 1999 по 2007 годы этот показатель удвоился), Узбекистан сегодня является лидером региона с точки зрения упора на профессиональное обучение.²⁶ При этом рынок труда (как сегодня, так и в обозримом будущем) нуждается в большем количестве специалистов с высшим

²⁵ Ивашенко (2008)

²⁶ Sondergaard и Murthi (2012), с. 66.

образованием.²⁷ Сегодня в Узбекистане приток рабочих в некоторые отрасли экономики не обеспечивает оптимального соотношения между численностью специалистов с высшим образованием и технических специалистов с профессиональной подготовкой, которые могут рассматриваться в качестве вспомогательной рабочей силы для производственного процесса (см. вставку 1).

Рисунок 9. Ежегодный прирост рабочих мест по отраслям и количество выпускников учреждений высшего и среднего специального образования, 2010 г.



Источник: по расчетам специалистов Всемирного банка на основании данных от МВССО и ЦЭИ (2011).

Примечание. Показатели роста рабочих мест основаны на средних значениях за 2005-2010 гг. Количество выпускников – на фактических данных 2010 года.

²⁷ По данным ЦЭИ/ПРООН (2011), с. 30-31, узбекская экономика «испытывает нехватку сотрудников с высшим образованием – примерно на 22% позиций требуются соискатели с высшим образованием, при этом высшее образование имеет лишь 14,5% населения. Спрос на сотрудников с профессиональным образованием крайне низок (менее 20%), хотя доля лиц с профессиональным образованием уже превышает 31% и растет из года в год»

Вставка 1. Оптимальное соотношение числа профессионалов к числу технических специалистов для экономического роста страны

В рамках нескольких исследований были проанализированы различные соотношения специалистов с высшим образованием (или профессионалов) и разных типов технического персонала, занятых в производственных процессах в разных странах и отраслях. Под первой категорией обычно подразумеваются выпускники с университетскими дипломами, а во вторую категорию включаются квалифицированные рабочие, имеющие свидетельства об окончании учебного заведения по программе среднего специального профессионального образования или эквивалентной степени. Хотя специалисты так и не пришли к единому мнению относительно правильного соотношения этих двух видов кадровых ресурсов с точки зрения производства различных товаров и услуг, обычно считается, что несбалансированное соотношение этих двух взаимодополняющих ресурсов ведет к расточительному и неоптимальному распределению ресурсов (в качестве примера можно представить завод с 90 инженерами и только 10 техниками или 1 инженером и 99 техниками).

В одном из отчетов, подготовленном Калифорнийским университетом в Беркли, проанализирована комбинация навыков рабочих, занятых в весьма конкурентной индустрии производства полупроводников (Brown, 1996). Было установлено, что на каждого инженера, нанимаемого производителями в США, приходится в среднем 1,7 технических рабочих и 6,6 операторов. Среди азиатских производителей эти соотношения были немного ниже: на каждого инженера приходилось 1,2 техника и 5,9 операторов. Кроме того, производители нанимали одного супервайзера на 13 операторов и одного менеджера на 12 инженеров. Усредненное предприятие с примерно 600 квалифицированными рабочими (техниками, операторами и супервайзерами), таким образом, имеет примерно 85 выпускников вузов (менеджеров и инженеров), в результате соотношение оказывается 7:1.

В рамках более недавнего исследования (Mason, 2012) изучены тенденции в трудоустройстве внутри сектора науки, инженерии и технологии в Великобритании. Установлено, что выпускники вузов составляли до 22% кадрового состава отрасли в 2010 году (в 1994 году было 11%). В этот период соотношение числа техников с профессиональным образованием на каждого выпускника университета в отрасли сократилось с 4,1 до 1,7:1. В результате на каждого инженера в Великобритании в 2010 году приходилось 3,7 технических рабочих (по сравнению с 9 техническими рабочими на инженера в 1994 году). Эта ситуация в Великобритании – следствие найма большего числа специалистов с высшим образованием в отрасли науки и технологий, благодаря чему в результате повысилась ее производительность.

Как видно из результатов описанных выше исследований, оптимальное соотношение числа профессиональных технических рабочих и специалистов с высшим образованием в научно-технических отраслях, скорее всего, лежит в пределах от 2:1 до 7:1. Соотношение 10:1, имеющее место сегодня в Узбекистане, очевидно, расходится с международными конкурентными стандартами. Увеличение числа подготавливаемых выпускников с высшим образованием в этих отраслях, нуждающихся в еще большем количестве профессионалов с передовыми навыками, было бы мудрым стратегическим решением, которое позволит Узбекистану еще более упрочить конкурентоспособность и повысить производительность.

27. Кроме того, разнится степень удовлетворенности работодателей качеством и актуальностью профессиональных знаний и навыков выпускников высших учебных заведений и профессиональных колледжей. Опрос 232 работодателей, проведенный в рамках подготовки настоящего отчета, установил, что работодатели в Узбекистане в разной степени удовлетворены качеством знаний и навыков выпускников высших учебных заведений, но сталкиваются со значительными трудностями в нахождении нужного количества даже таких выпускников²⁸ (вставка 2). К примеру, представители промышленных предприятий менее других удовлетворены качеством знаний и навыков выпускников вузов. Почти половина (49%) промышленных фирм отметила затруднения в нахождении достаточного числа квалифицированных специалистов с высшим образованием, и только одна треть отметила, что навыки выпускников вузов сегодня лучше, чем десять лет назад (для сравнения, 36% отмечают, что знания и навыки, напротив, стали хуже). На сегодняшний день не имеется недостатка в предложении выпускников системы Средне Специального и Профессионального Образования (ССПО), но работодатели при этом еще менее удовлетворены их знаниями и навыками (57% фирм «очень» или «чрезвычайно» удовлетворены знаниями и навыками выпускников учебных заведений системы ССПО; для выпускников университетов этот показатель составляет 79%). Проблема частично может быть вызвана отсутствием возможностей для дальнейшего профессионального совершенствования после получения среднего специального образования в рамках диверсифицированных специальных программ подготовки профессионалов. Такие программы применяются в некоторых странах, например, в США, на двухлетних курсах подготовки специалистов в государственных колледжах.

²⁸ Дополнительный анализ результатов опроса работодателей на предмет востребованных знаний и навыков рабочих приведен в приложении 1 к настоящему отчету.

Вставка 2. Работодатели Узбекистана отмечают дефицит профессиональных знаний и навыков среди недавних выпускников университетов

Опрос 232 работодателей в Узбекистане, проведенный в рамках подготовки настоящего отчета, выявил несоответствие между знаниями и навыками, востребованными работодателями, и знаниями и навыками, которыми обладают недавние выпускники высших учебных заведений страны.

При помощи методологии, разработанной Бломом и Саеки (2011), в рамках данного обзора выявлены серьезный *дефицит знаний и профессиональных навыков* на рынке труда. Выявленные недостатки в основном относятся к двум категориям: недостатки, связанные с *недостаточным количеством* квалифицированных специалистов, и недостатки в *качестве и актуальности* их профессиональных навыков, в частности, так называемых *«мягких навыков»*.

Что касается количества выпускников, 35% *всех работодателей* отметили, что они не могут найти нужного количества квалифицированных специалистов с высшим образованием. Данный дефицит достигает почти 50% на *промышленных предприятиях*. Основной причиной затруднения, как сообщают работодатели, является *«недостаточное количество специалистов»* на рынке труда.

Работодатели *в целом удовлетворены* знаниями и навыками выпускников университетов, нанимаемых ими (и менее удовлетворены знаниями и навыками выпускников профессиональных колледжей и академических лицеев). Почти половина (46%) *всех работодателей* считает, что качество знаний и навыков недавних выпускников университетов выше, чем 10 лет назад. Однако на *промышленных предприятиях* данный показатель составляет лишь 33%, при этом 36% работодателей считают, что сегодняшние знания и навыки хуже по качеству, чем раньше (и 31% считает, что они «примерно такие же», как раньше).

Если оценивать качество подготовленности выпускников по отдельным категориям знаний и навыков, работодатели наиболее довольны знаниями и навыками выпускников по владению узбекским языком и компьютером и наименее довольны их владением английским языком. Однако работодатели также считают, что владение английским языком – наименее важный навык. Если учитывать значение тех или иных знаний и навыков, наибольший *дефицит знаний и навыков* (определяемый как разница между «значением» и «удовлетворенностью» по пятибалльной шкале) наблюдается в вопросах владения русским языком и рядом *«мягких навыков»*. В частности, работодатели сообщают, что «принятие ответственности за свои действия», «самотивация», «креативность» и большинство остальных «мягких навыков» редко встречаются среди недавних выпускников вузов в Узбекистане.

Нижеприведенные цифры отражают степень удовлетворенности работодателей знаниями и навыками выпускников вузов. Значение различных «мягких навыков» расположено слева, а специфических навыков – справа, согласно результатам опроса работодателей, посвященного принятым ими на работу в период с 2009 по 2012 гг. выпускников вузов. Значение и удовлетворенность каждым навыком оценивались по пятибалльной шкале, где 1=«нет вообще», и 5=«чрезвычайно». Размер разрыва между двумя полосками представляет собой дефицит знаний и навыков в той или иной категории.



В приложении 1 и приводим вместе с ним отчете консультанта (Тахлил, 2013) изложена дополнительная информация из материалов обследования, включая детальное описание примененной методологии и результатов обследования.

В. Высшее образование и экосистема инноваций: идеи и предложения

Инновации и развитие технологий – критически важные элементы экономического роста и развития страны

28. Большинство стандартных экономических моделей связывают рост экономики с накоплением капитала и трудовых ресурсов, а также с изменениями и развитием технологий.²⁹ К примеру, Romer (1993) считает, что в связи с ростом и развитием экономики «полезно помнить о двух противоположных факторах. Первый связан с нехваткой объектов: государства являются бедными, потому что не имеют ценных объектов, таких как заводы, дороги и сырье. Вторая точка зрения касается нехватки идей: государства являются бедными, потому что у их граждан нет доступа к идеям, используемым в индустриализованных странах для генерирования экономических ценностей». Процесс создания инноваций включает в себя создание новых знаний и технологий, адаптацию и внедрение имеющихся технологий, а также их распространение и использование. Процесс инноваций напрямую зависит от наличия рабочих с базовыми и профессиональными знаниями

²⁹ Solow (1956), с. 57; Lucas (1988) и Romer (1993).

и навыками, способных также обучаться далее (см. вставку 3). Система высшего образования остается ключевым средством подготовки людей с профессиональными знаниями и навыками, идеями и исследовательскими способностями, а также источником учителей, которые могут давать профессиональные знания и прививать базовые навыки.

Вставка 3. Инновации – это создание, адаптация и использование технологий

Процесс инноваций предусматривает создание новых знаний, получение и адаптацию знаний, полученных извне, а также освоение и использование знаний, имеющихся в стране. Каждый из этих факторов необходимо рассматривать как разные, но важные процессы инноваций.

Создание новых знаний и технологий. Первый вид инновации происходит при создании новых знаний и технологий как для местного, так и иногда для международного рынка. Создание новых технологий и знаний (обычно подаваемых как «новый продукт») требует проведения целого комплекса подготовительных мероприятий: от исследований и изучения рынка до инженерного проектирования необходимых производственных сооружений (De Negri и др., 2006). По причине применения сложных процессов, данный тип инноваций предсказуемо требует наличия рабочих с более высокой образовательной подготовкой и проведения мероприятий по их профессиональному обучению.

Приобретение и адаптация иностранных технологий. Привнесение знаний и технологий из-за границы чаще всего требует импорта новых технологий (обычно техники), для чего может потребоваться существенное повышение квалификации рабочих. Таким образом, критическим фактором таких инноваций является способность рабочих обучиться использовать новые машины (в ходе начального обучения чтение и понимание инструкций по использованию машин, изучение методов повседневного их обслуживания). Не менее важна способность лиц, планирующих процессы, и руководителей решать проблемы при адаптации оборудования к новым условиям и доработке процессов и процедур для извлечения максимальной пользы от потенциала, заложенного в технике. Очевидно, для данного типа инноваций критически важное значение имеют как базовые навыки операторов, так и профессиональные навыки супервайзеров и специалистов по планированию.

Использование, адаптация и распространение имеющихся технологий. Третий вид инноваций предусматривает освоение и использование знаний и технологий, уже имеющихся в стране, и внедрение технологий или процессов, освоенных и удачно используемых в других регионах. Эти менее выраженные формы инноваций требуют повышения квалификации кадров путем их обучения без отрыва от работы. Тут важное значение приобретает наличие профессиональных знаний и навыков, скорость чтения, коммуникабельность и знание математики, поскольку именно эти показатели служат трамплином для дальнейшего обучения – залога улучшения процессов производства и качества продукции.

Источник: Всемирный банк (2008).

29. Будет полезно изучить некоторые общие факты об узбекской экономике прежде, чем углубляться в дальнейший анализ. Для простоты мы представим индикаторы экономики и имеющийся в ее распоряжении физический и кадровый капитал, сопоставив его с индикаторами благоприятной для бизнеса и инноваций среды, чтобы затем сравнивать эти индикаторы с аналогичными индикаторами в других странах. Из данных, приведенных в таблице 3, очевидно, что по таким индикаторам, как торговля (открытость для притока товаров и сопутствующих им технологий извне) и накопление физического капитала (накопление ценных объектов, таких как дороги и заводы), Узбекистан выигрывает у стран со сравнимой экономикой. Кроме того, если анализировать динамику структуры импорта, показанную на рис. 2, впечатляет тот факт, что на импорт техники приходится почти половина всего объема импорта (20 лет назад этот показатель составлял 10%). Логично было бы предположить, что вместе с импортируемой техникой в страну поступают некоторые новейшие технологии, но готова ли страна принять и адаптировать эти технологии и затем эффективно использовать в целях поддержки роста экономики. Для ответа на этот вопрос нужно рассмотреть, *каким* набором знаний и навыков располагает рабочая сила Узбекистана и каковы общие условия для ведения бизнеса и развития инноваций в стране. К сожалению, в этом плане показатели Узбекистана не радуют. Охват системой высшего образования в стране является низким как по региональному, так и по международным стандартам, и работодатели жалуются на дефицит знаний и навыков у выпускников как школ, так и вузов.³⁰ Кроме того, с точки зрения условий/среды для ведения бизнеса и развития экономики Узбекистан находится в нижней четверти списка всех исследуемых стран.

Экономика Узбекистана отстает в вопросе инноваций

30. Страны, чьи системы высшего образования внесли успешный вклад в экономический рост страны, учили выпускников вузов строить экономику, основанную на знаниях, активно работая с промышленностью, с частным сектором и правительством. Несколько проведенных исследований подтвердили, что инновации при финансовой поддержке государства, а также сотрудничество между университетами и промышленностью в вопросах разработки, адаптации и внедрения технологий могут внести осязаемый вклад в экономический рост и модернизацию экономики.³¹ И поэтому очень важно детально изучить причины, по которым у Узбекистана проблемы с построением здоровой экосистемы с индикаторами, способствующими инновациям, а не объяснять все издержки недостаточным охватом системой высшего образования.

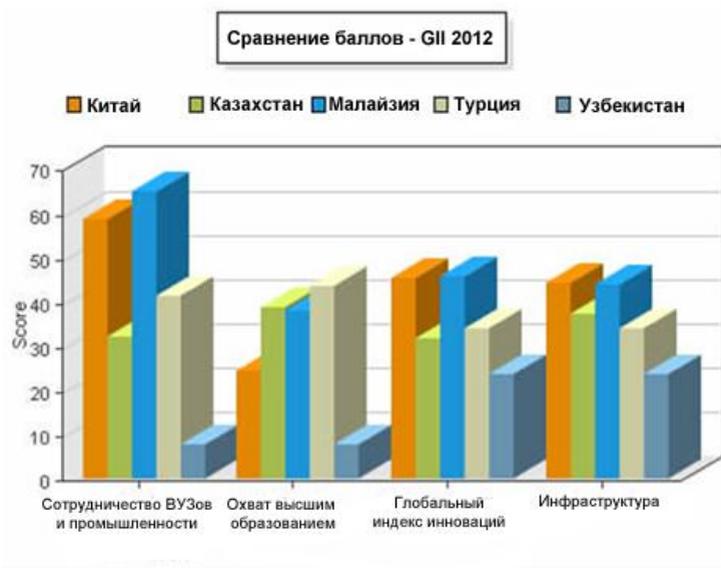
³⁰ Sondergaard и Murthi (2012), вставка 3.

³¹ Weber и Duderstadt (2010).

Таблица 3. Условия для ведения бизнеса и инноваций – индикаторы экономики и инвестиции в кадровый и физический капитал

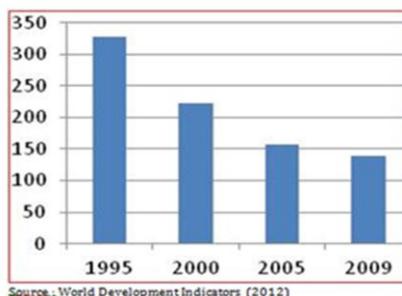
Категории	Индикаторы	Доходы выше среднего	Доходы ниже среднего	Китай	Турция	Малайзия	Казахстан	Узбекистан
Экономика	Население (млн.)	2 490	2 533	1 344	74	29	17	29
	ВВП (в текущих ценах, млрд. долл. США)	18 245	4 793	7 318	775	288	188	45,3
	ВВП на душу населения (в текущих ценах, долл. США)	7 329	1 892	5 445	10 524	9 977	11 357	1 546
	ВВП на душу населения (в постоянных ценах 2000 года)	3 423	937	2 640	5 741	5 345	2 630	993
	Торговля (в % от ВВП)	59,7	63,6	58,7	56,4	167,2	77,2	59,1
Физический капитал	Валовое накопление капитала (в % от ВВП)	30	29	48	24	24	22	23
	Число абонентов мобильной связи (на 100 жителей)	92	80	73	89	127	156	92
	Число интернет-пользователей (на 100 жителей)	38	16	38	42	61	45	30
	Тарифы на фиксированный высокоскоростной доступ в интернет (долл. США в месяц), 2009 г.	71	66	18	18	19	17	199
Человеческий капитал и идеи	Охват системой высшего образования (2009)	33	17	24	46	40	40	10
	Число патентных заявок на миллион жителей (2009 г.)	249	26	392	56	224	105	19
	Публикации в научно-технических журналах (2009 г.)	139 750	28 048	74 019	8 301	1 351	99	139
	Публикации в научно-технических журналах на миллион жителей	56	11	55	113	47	6	5
Бизнес и инновации	Место в рейтинге легкости ведения бизнеса (2013 г., из 185 стран)			91	71	12	49	154
	Место в глобальном рейтинге по индексу инноваций (2012 г., из 145 стран)			34	73	32	83	127

Рисунок 10. Глобальный индекс инноваций (с ключевыми факторами)



31. Место, занимаемое в глобальном индексе инноваций (ГИИ)³², а также место в рейтинге легкости ведения бизнеса³³ свидетельствуют о том, что Узбекистан проигрывает сравнимым по положению странам. Эти индексы основываются на сложных расчетах и учитывают множество факторов, но для целей настоящего анализа достаточно подчеркнуть

Рисунок 11: Количество технических и научных статей в журналах, опубликованных узбекскими исследователями



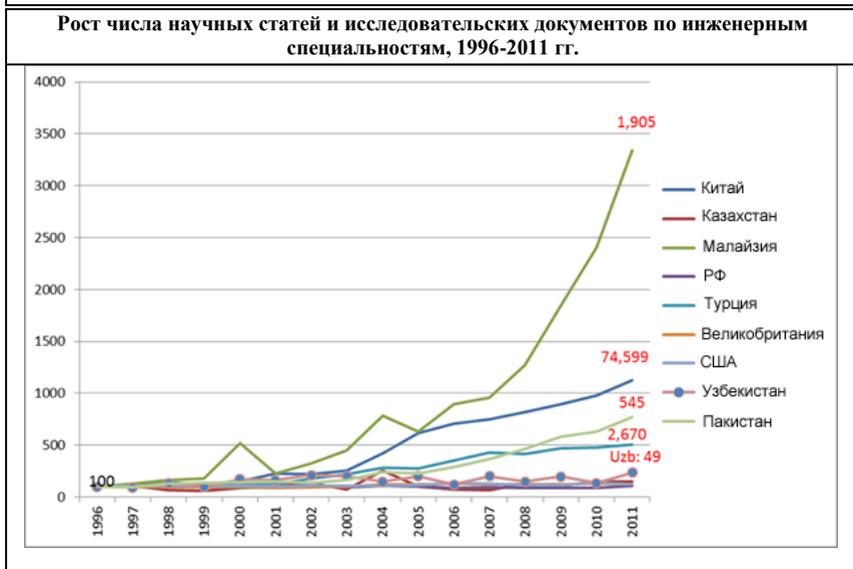
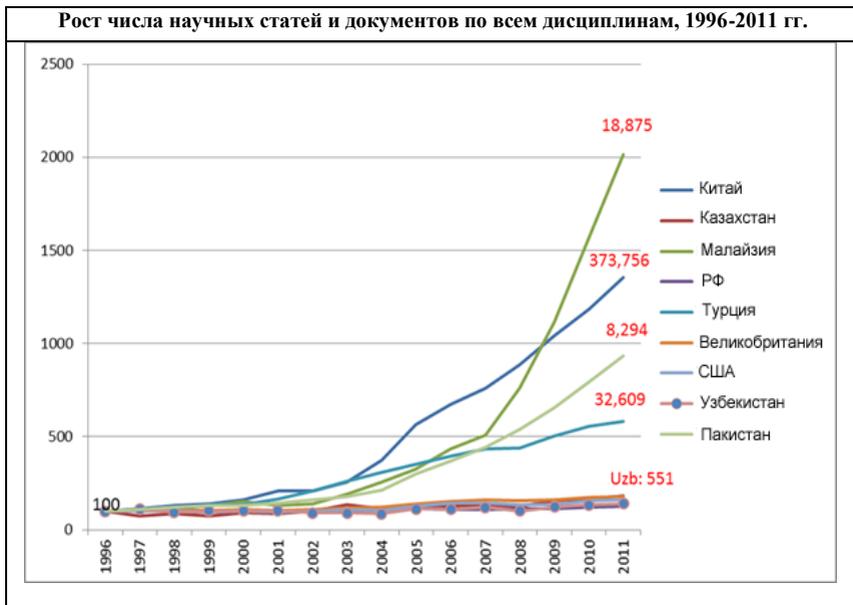
³²<http://www.globalinnovationindex.org/gii/> – данные, собранные Бизнес-школой INSEAD и Всемирной организацией интеллектуальной собственности (ВОИС).

³³<http://www.doingbusiness.org/> – сборник Группы Всемирного банка.

некоторые ключевые факторы, служащие причиной низкого рейтинга Узбекистана с точки зрения человеческого развития. Как видно из рис. 10, Узбекистан отстает от сравнимых государств в вопросе охвата системой высшего образования и ее инфраструктурой населения студенческого возраста, в то же время наиболее серьезный разрыв отмечается в вопросе сотрудничества вузов с работодателями.

32. Современная научная инфраструктура и инфраструктура ИКТ, наряду с активно ведущимися исследованиями и разработками, могут служить ключевыми индикаторами инновационной среды в любой стране. Если проанализировать эти индикаторы, становится ясно, что ситуация в Узбекистане носит смешанный характер (см. табл. 3). Факторы, свидетельствующие о внедрении технологий (таких как распространение интернет-доступа и мобильных телефонов), наглядно демонстрируют, что население модернизируется намного быстрее, чем того следовало бы ожидать с учетом доходов на душу населения. Однако тарифы на доступ в высокоскоростной интернет в стране чрезвычайно высоки, почти в 10 раз выше, чем в любой из участвующих в сравнении стран, что, несомненно, является фактором, ограничивающим использование интернета. Кроме того, количество международно признанных исследований тревожно низко. Рис. 11 свидетельствует о сокращении количества технических и научных журнальных статей, опубликованных учеными Узбекистана. На рис. 12 показано, насколько за последние 15 лет исследовательская научная деятельность в Узбекистане проигрывала странам, взятым для сравнения.

Рисунок 12. Рост научной исследовательской деятельности в Узбекистане. Сравнение с показателями других стран



Примечание. <http://www.scimagojr.com>, по состоянию на 9 мая 2013 г.

33. И, наконец, с учетом методологии Всемирного банка оценки знаний (КАМ)³⁴, согласно которой Индекс знаний КИ рассчитывается как комбинация индексов образования³⁵, инноваций³⁶, использования ИКТ³⁷ и исследовательской деятельности, Узбекистан еще больше отстает от других стран мира в долгосрочной перспективе (рис. 13). В рейтинге 145 стран, для которых в 2012 году был рассчитан индекс знаний, Узбекистан занял 105-ое место (снизившись в рейтинге по сравнению с 1995 годом, когда он занимал 84-ое место), в то время как Казахстан (сравнимая страна из региона) занимает 73-е место (поднявшись в списке по сравнению с 79-ым местом в 1995 году). Как видно из рис. 13, позиция Казахстана по сравнению с 1995 годом изменилась незначительно, но он продемонстрировал более положительные результаты, чем страны, взятые для сравнения. Причины снижения позиций Узбекистана в рейтингах нужно выявлять, изучать и исправлять для того, чтобы страна могла реализовать свои амбиции и потенциал для развития и модернизации экономики. Проблема еще более очевидна, если рассматривать отдельно только индекс инноваций. Рис. 13 свидетельствует, что в индексе инноваций позиции Узбекистана снизились по сравнению с 1995 годом, в то время как почти все страны, взятые для сравнения, упрочили свои позиции.

³⁴ Данная интерактивная модель доступна по адресу <http://www.worldbank.org/kam>.

³⁵ На основании данных о среднем количестве лет образовательной подготовки и данных об охвате системами среднего и высшего образования.

³⁶ На основании данных об уплате и получении роялти и лицензионных платежей, о патентных заявках, утвержденных Бюро США по патентам и торговым знакам, а также научных и технических публикаций.

³⁷ На основании количества телефонов на 1000 жителей, компьютеров на 1000 жителей, и интернет-пользователей на 10 000 жителей.

Рисунок 13. Снижение к 2012 г. потенциала Узбекистана в вопросах инноваций, создания и освоения знаний (в сравнении с 1995 г.)



34. Как показывают результаты анализа, представленные в данной главе, система высшего образования в Узбекистане не полностью соответствует потребностям экономики страны. Количественные и качественные различия между сегодняшними выпускниками вузов и потребностями рынка в высококвалифицированных специалистах очевидны. И в области исследований система высшего образования Узбекистана также не полностью отвечает потребностям экономики страны в инновационных идеях. Поскольку страна намерена к 2030 году перейти в разряд стран с уровнем доходов выше среднего, необходима модернизация сектора высшего образования для приведения ее результатов в соответствие с растущими потребностями экономики. В следующей главе будет изучено текущее состояние системы высшего образования Узбекистана с целью выработки рекомендаций по модернизации ее элементов, необходимой для удовлетворения потребностей страны в будущем.

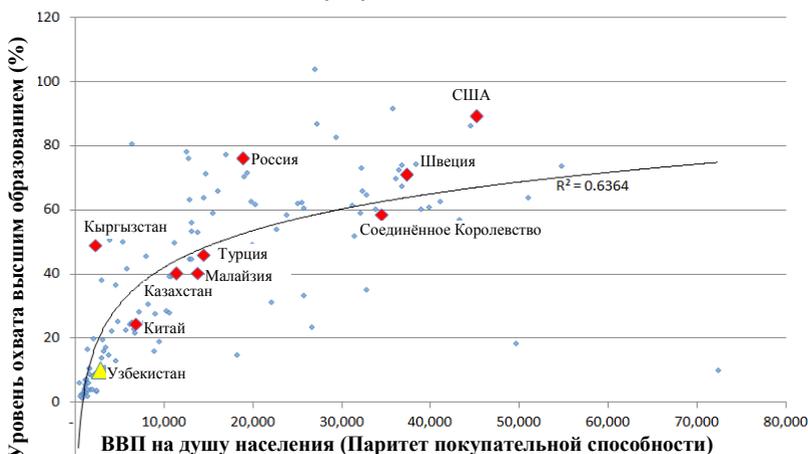
ГЛАВА 3. ВНУТРЕННЕЕ УПРАВЛЕНИЕ – НАСКОЛЬКО ЭФФЕКТИВНО ОРГАНИЗОВАНА СИСТЕМА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

А. Доступ к высшему образованию

Охват системой высшего образования в Узбекистане – один из самых низких в мире

35. Общий охват системой высшего образования в Узбекистане снизился (с 17% в 1991 году до 9% в 2011 году) и является на сегодняшний день низким по региональным и международным стандартам (рис. 14). Еще две страны региона, Казахстан и Кыргызская Республика, имеют степень охвата соответственно в 40 и 49%. Средний уровень охвата системой высшего образования на международном уровне в нижнем сегменте группы стран со средним уровнем доходов на душу населения составляет 18%. Россия и страны ОЭСР с высоким уровнем доходов имеют охват около 75%. При том уровне ВВП на душу населения, что имеет Узбекистан, охват должен составлять 20%, (рис 14) но фактические объемы поступления абитуриентов в высшие учебные заведения намного ниже.

Рисунок 14. Валовый охват системой высшего образования и ВВП на душу населения, 2009 г.



Источник: Показатели мирового развития, Всемирный банк, 2012 г.

36. Количество выпускников высших учебных заведений в Узбекистане резко сократилось после обретения страной независимости. В период с 1991 по 2001 годы число выпускников университетов сократилось на треть, и охват системой высшего образования упал до уровня в 6%.³⁸ Хотя в последние годы оба индикатора в какой-то степени улучшились, уровень охвата системой высшего образования остается на одном из самых низких уровней в мире, и количество выпускников на единицу населения страны остается на 16% ниже, чем до обретения независимости. В стране действует 64 вуза, в которых обучается суммарно 252 тысячи студентов. Только 6 из этих вузов являются собой государственно-частные партнерства, и все 6 созданы при участии иностранных университетов. Из общего числа студентов в 252 тысячи в местных представительствах иностранных университетов обучается менее 1%.

37. Несмотря на низкий охват действующей системой ВО, в стране не проявлялось инициатив по экспериментированию с созданием или использованием имеющихся открытых онлайн-ресурсов, таких как «массовые открытые онлайн-курсы» (МООК) в качестве варианта для предоставления более массового и доступного высшего образования с меньшими затратами (см. вставку 4).

³⁸ Правительство утверждает, что сокращение числа учащихся является результатом целенаправленного выбора, чтобы ограничить "менее эффективные" дисциплины обучения. Непонятно, как «эффективность» была определена, и какие дисциплины обучения были выбраны для сокращения.

Вставка 4. Расширение доступа к высшему образованию через массовые открытые онлайн-курсы (МООК)

В последние годы развитие интернет-технологий привело к резкому росту услуг по предложению высшего образования через интернет. Через массовые открытые онлайн-курсы, которым свойственен масштабный открытый доступ к образованию с существенно меньшими затратами (по сравнению с традиционными университетскими курсами), в период с 2012 года по всему миру получили высшее образование миллионы студентов. Пока еще слишком рано предсказывать долгосрочные последствия таких методов преподавания, но МООК имеют потенциал для трансформирования характера и масштаба предоставления образования людям, проявляющим потребность в нем.

Предоставление высшего образования через МООК имеет несколько явных преимуществ по сравнению с традиционными формами обучения. Главное из них – расширение масштаба обучения и сокращение его стоимости, что обеспечивает более широкий доступ молодежи к обучению, чем когда бы то ни было раньше. В условиях образовательных систем, в которых доминирующую роль в удовлетворении потребностей населения в высшем образовании играет государство, расширение и диверсификация методов обучения позволяет дать студентам больший выбор из множества предложений от международных поставщиков образовательных услуг. В результате – студенты могут формировать для себя направления обучения, полностью отвечающие их насущным потребностям. Это имеет особенно важное значение при среднем или высоком уровне доступа в интернет в странах с низким уровнем охвата системой высшего образования.

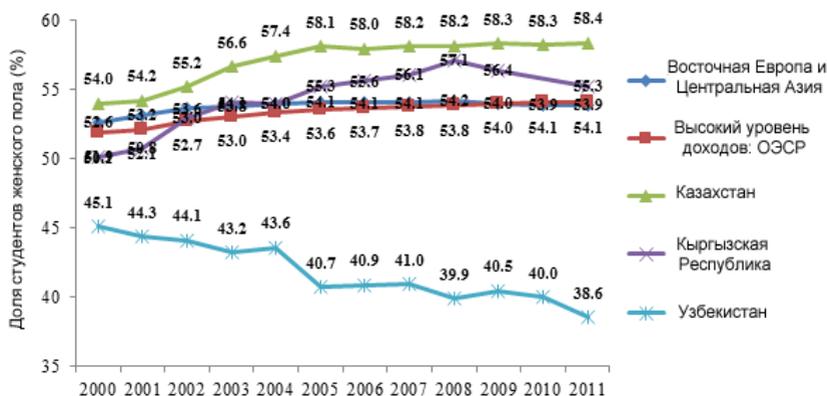
Что могли бы сделать правительства для использования преимуществ МООК на образовательном рынке? В первую очередь, руководители могли бы внести изменения в законодательную и нормативную базу, чтобы сделать возможным внедрение новых и нетрадиционных методов преподавания. Необходимо обновить системы обеспечения качества в системе ВО, чтобы учесть наличие на рынке образовательных услуг курсов МООК. Правительства могли бы содействовать в обеспечении на рынке труда признания дипломов, выдаваемых по итогам МООК, тем самым повышая заинтересованность в этих дипломах потенциальных студентов. МООК могут конкурировать и дополнять собой имеющиеся структуры по предоставлению услуг высшего образования. Для того, чтобы воспользоваться потенциалом МООК, ответственные лица должны перенаправить всю мощь курсов на удовлетворение насущных потребностей образовательной системы страны и рынка труда.

Источник: авторы, на основании Juroš (2013).

Гендерное неравенство в системе высшего образования – одно из самых высоких в регионе

38. Лишь 39% студентов, обучавшихся в узбекских вузах в 2011 году, были женского пола. Это соотношение резко контрастирует с показателями других стран мира, где доля женщин среди студентов сравнялась или превосходит долю мужчин (рис. 15). В Восточной Европе и Центральной Азии (так же, как и в странах ОЭСР с высоким уровнем доходов) женщины составляют 54% студентов. В Кыргызской Республике, России и Казахстане их доля составляет соответственно 55, 57 и 58%. Узбекистан остается единственной страной в регионе, в которой доля женщин среди студентов в учебных заведениях системы высшего образования остается стабильно низкой. Таджикистан и Туркменистан – лишь две страны региона Восточной и Центральной Азии, где доля женщин в учебных заведениях системы высшего образования еще ниже. Соседние с Узбекистаном страны постепенно улучшали показатели, принимая в последние десять лет все больше женщин в вузы, а в Узбекистане доля женщин среди студентов снизилась с 45 до 39% за тот же период.

Рисунок 15. Доля женщин среди студентов вузов системы высшего образования, 2000-2011 гг.

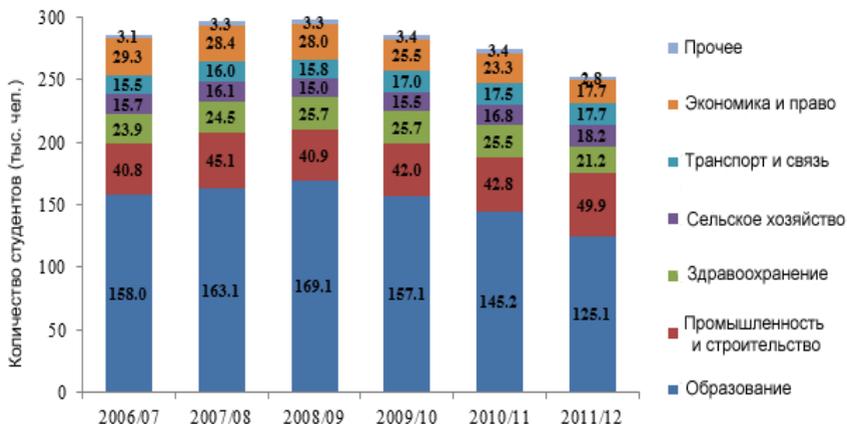


Источник: База данных EdStats Всемирного банка.

Характер набора студентов не соответствует потребностям растущей экономики

39. В нынешней структуре системы высшего образования Узбекистана почти половина студентов изучают педагогику. Из 252 тысяч студентов, обучавшихся в вузах системы высшего образования в 2011-2012 учебном году, 49,6% учились на факультетах педагогики, остальные изучали промышленность и строительство (19,85%), медицину (8,4%), сельское хозяйство (7,2%), дальше идут транспорт и связь (7,0%). В последние годы тенденции набора студентов в вузы системы высшего образования были приведены в большее соответствие с национальными задачами развития. Набор на педагогические, медицинские, экономические и юридические специальности сократился, но вырос на промышленные, строительные, транспортные специальности и в сфере связи. Сельскохозяйственные факультеты продолжают расширяться, несмотря на то, что наблюдается отход от сельхозпроизводства в масштабе экономики страны в целом (рис. 16). Эти данные свидетельствуют о тревожной тенденции: хотя в узбекской экономике все сильнее растет спрос на специалистов с современной качественной подготовкой, общее количество студентов в вузах страны сокращается. Даже если не учитывать педагогические факультеты, число студентов, обучавшихся по всем другим специальностям в 2011-2012 учебном году, сократилось более чем на 2 000 человек. В период после 2007-2008 учебного года число мест в вузах системы высшего образования сократилось на 6 400.

Рисунок 16. Распределение принятых на учебу студентов по дисциплинам в период с 2006-2007 по 2011-2012 учебные годы.



Источник: по данным МВССО.

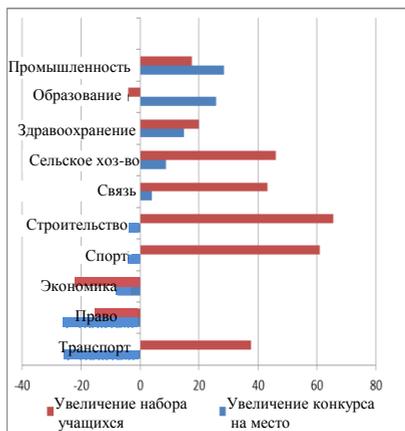
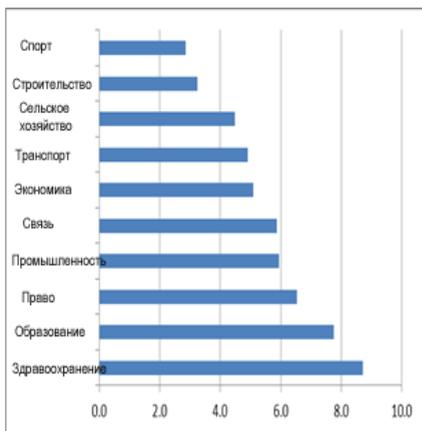
40. Главной причиной недостаточного для экономики набора студентов является ограниченное предложение услуг системой высшего образования. Ежегодный объем набора в вузы определяется постановлением Президента по рекомендации Кабинета Министров после консультаций с Министерством экономики, Министерством Труда и Социальной Защиты Населения (МТСЗН) и МВССО. В постановлении указывается максимальное количество мест (как бюджетных, так и контрактных) с указанием размера платы за обучение по каждой специальности в каждом вузе. В 2010 году за 64 тысячи мест в 64 вузах Узбекистана конкурировали 400 тысяч абитуриентов. Конкурс в 6,3 претендента на место (выросший с 5,4 в 2006 году) означает, что на учебу поступает менее 16% заявителей, как в наиболее престижных университетах США. Искусственно занижаемые квоты набора, устанавливаемые постановлением правительства, следовательно, являются в Узбекистане главной причиной низкого уровня охвата населения студенческого возраста системой высшего образования. Таким образом, низкий уровень охвата населения студенческого возраста системой высшего образования вызван отнюдь не нехваткой спроса на высшее образование.

41. Кроме того, пожелания студентов насчет качества знаний, направлений обучения (судя по количеству заявлений) и приобретения определенных навыков не всегда в достаточной степени учитываются системой высшего образования. Из рис. 17 видно, насколько спрос студентов на разные специальности (выражаемый в росте числа претендентов на место) отличается от динамики изменения предложения (выражаемой в увеличении числа принятых студентов) за последние пять лет. К примеру, в сфере транспорта спрос на каждое место сократился, в то время как предложение мест увеличивается. Следует помнить, что в рамках действующей системы ВО абитуриент имеет право подавать только одно заявление о поступлении в вуз и должен указать как конкретную дисциплину, так и конкретный вуз, поэтому выбор абитуриента должен быть тщательно продуман. Поступление в вузы остается весьма конкурентным даже с учетом увеличения объема набора.

Рисунок 17. Эволюция спроса со стороны абитуриентов на различные направления обучения в вузах

Число претендентов на каждое место (2010 г.)

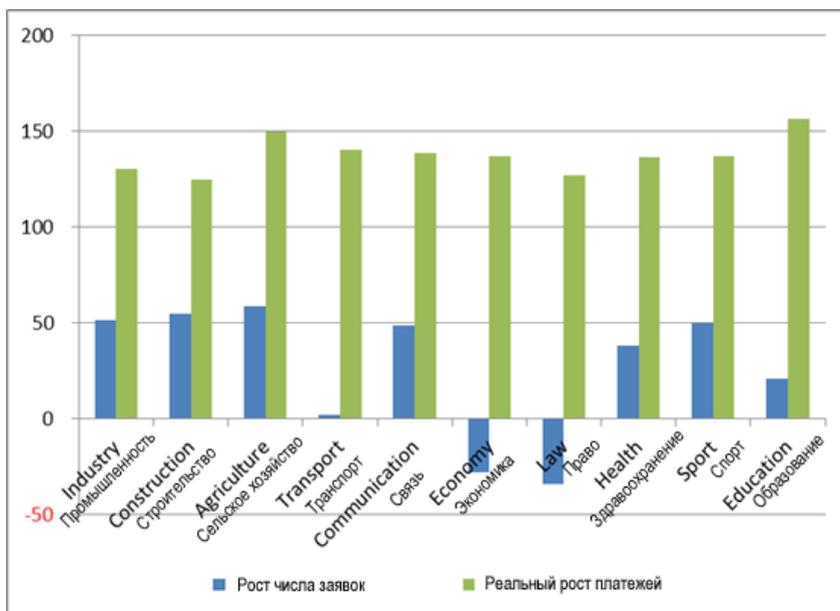
Рост числа заявлений на место и объемов набора (2005-2010 гг.)



Источник: по данным МВССО.

42. Рост конкурса на ограниченное число мест в вузах говорит о том, что среди молодежи Узбекистана есть желание получить высшее образование. Это особенно проявляется в промышленных дисциплинах, где количество заявлений на каждое место в период с 2006 по 2010 годы выросло на 30%. При этом жестко ограниченные квоты приема не позволяют преобразовать этот спрос в более высокое число выпускников, получающих научные и инженерные степени. Низкий уровень охвата также не связан с ростом стоимости обучения в вузах (см. рис. 18). Несмотря на четырехкратное повышение стоимости обучения в период после 2008 года и увеличение доли контрактного финансирования, конкурс на каждое место в вузах продолжает расти. К примеру, в сфере медицины, где стоимость обучения в 2010 году была одной из самых высоких (около 1 900 долларов США в год), конкурс в этот же год также был самым высоким (7,6 заявлений на каждое место)

Рисунок 18. Рост платы за обучение и числа заявлений в вузы Узбекистана в 2005-2010 гг.



43. Отсутствие эффективных частных услуг со стороны системы высшего образования – важная причина низкого охвата населения, характерная для системы высшего образования Узбекистана. Всего лишь шесть из 64 вузов, работающих в Узбекистане, являют собой государственно-частное партнерство (все ассоциированы с иностранными университетами и институтами). На рынке не имеется ни одного частного поставщика услуг высшего образования, что отчетливо свидетельствует об отсутствии благоприятной нормативной базы для существования частного высшего образования. В то время как другие страны успешно расширяют доступ к высшему образованию путем организации тщательно регулируемых частных услуг, Узбекистан к этой тенденции еще не присоединился.

В. Эффективное управление высшим образованием

44. Fielden (2008) определяет следующие составные части, необходимые для эффективного управления высшим образованием: «Все структуры, процессы и мероприятия, включаемые в процесс планирования и регулирования организаций и лиц, вовлеченных в систему высшего образования». Системные аспекты управления включают в себя законы, стратегии и процессы, способствующие эффективной работе вузов. На национальном уровне главной задачей государства является создание стимулов и регламентов, обеспечивающих бесперебойное и эффективное функционирование системы высшего образования. На уровне вузов эффективное управление подразумевает автономию и ответственность каждого учебного заведения, а также правила и регламенты, обеспечивающие реализацию миссии вуза. Ключевые элементы эффективного управления:

- а. Национальная стратегия развития высшего образования и сопутствующая законодательная база.
- б. Структура управления и потенциал властей, отвечающих за высшее образование.
- в. Автономность вузов.
- г. Обеспечение качества и ответственности системы ВО.
- д. Финансирование.

45. В данном разделе будут обсуждены вышеперечисленные элементы а, б и в; вопросам обеспечения качества и финансирования будут посвящены отдельные разделы отчета.

Необходимо консолидировать национальную стратегию развития высшего образования и благоприятную законодательную базу

46. Закон Узбекистана «Об образовании» провозглашает образование как приоритет государства и гарантирует равные права на образование для всех граждан. Начальное и среднее (среднее специальное и профессионально-техническое) образование является бесплатным и обязательным. В целях исполнения данного закона Правительство Узбекистана увеличило бюджетные ассигнования на образование с 6% от ВВП в середине 1990-х до 7,4% от ВВП в 2012 году, при этом акцент делается в основном на начальную и среднюю ступени образовательной системы, охват которыми детей и подростков на сегодняшний день является очень высоким. Эта ситуация существенно

отличается от ситуации, сложившейся с системой высшего образования, получающей лишь небольшую часть средств, выделяемых на образование, традиционно характеризующейся низким уровнем доступа, неравномерным качеством образования и ограниченным соответствием быстро меняющимся потребностям экономики страны. Признавая данное положение дел, в 2011 году правительство взяло стратегический курс на модернизацию сектора высшего образования, обозначенный в Постановлении Президента №1533, нацеленном на модернизацию вузов, обеспечение качества высшего образования и совершенствование процессов управления отраслью.

47. Законодательная база образовательной системы состоит из комплекса законов, национальных программ, постановлений правительства и нормативных актов, издаваемых различными государственными органами. Статья 41 Конституции Узбекистана гласит, что «каждый имеет право на образование» и государство гарантирует бесплатное среднее образование. Статья 4 Закона «Об образовании», в которой еще раз закрепляется право на образование, подчеркивает, что выпускники всех видов учебных заведений ниже уровня вуза, включая общеобразовательные и профессиональные учебные заведения, имеют равное право на продолжение образования в вузах. В 1997 году принята Национальная программа по подготовке кадров, которая обеспечивает возможность получения высшего образования либо за счет государственного гранта, либо на условиях полной оплаты за обучение. В 2011 году Президент издал Постановление №1533, которое стало первой значительной директивой в области высшего образования, и в этом постановлении в качестве основного недостатка сектора высшего образования отмечается недостаточность координации деятельности академической сферы и промышленности. Постановлением 371 Кабинета Министров за 2012 год внедрена система рейтинговой оценки вузов, призванная повысить качество академической и исследовательской деятельности в высших учебных заведениях и привести деятельность вузов в соответствие с требованиями экономики и рынка труда. Однако, несмотря на наличие ряда директив, посвященных модернизации разных аспектов сектора высшего образования, не имеется единого документа, в котором были бы определены среднесрочная и долгосрочная стратегии развития сектора высшего образования в будущем.

48. К примеру, в Узбекистане не имеется негосударственных университетов, хотя Закон 1997 года «Об образовании» заложил

правовые основы для создания негосударственных вузов в стране. На сегодняшний день в Узбекистане осуществляют деятельность 6 филиалов иностранных университетов. Создание филиалов иностранных университетов в Узбекистане осуществляется на основании специальных указов Президента республики. К примеру, Туринский политехнический университет в Ташкенте – технический институт, созданный в 2009 году на основании указа Президента Республики Узбекистан с целью подготовки специалистов для автомобильной, электронной и энергетической отраслей (подробности приведены в приложении 2). При отсутствии четко определенных правил и положений, регулирующих частные услуги системы высшего образования, сектору пока не удалось привлечь частных поставщиков образовательных услуг, в то время как в Малайзии, Китае, Катаре и ОАЭ такие поставщики услуг процветают.

Управление высшим образованием фрагментировано

49. Управление сектором высшего образования в Узбекистане носит фрагментированный характер, что затрудняет проведение оценки потенциала сектора. Данная фрагментированность делает возможным дублирование ответственности за разные вопросы. В то же время система строго централизована и регулируется, при этом основные обязанности разделяют следующие ключевые организации. При Аппарате Президента действует специальный отдел, возглавляемый Государственным советником, отвечающим за разработку образовательной политики. При парламенте действует постоянный Комитет по вопросам науки, образования, культуры и спорта, осуществляющий надзор за разработкой образовательной политики и рассматривающий результаты ее реализации. Один из заместителей премьер-министра курирует развитие образования, а в Кабинете Министров имеется специальный департамент («Социальный комплекс»), осуществляющий непосредственный надзор за системами образования, здравоохранения, социального развития и, в частности, курирующий вопросы, связанные с развитием высшего образования. Кабинет Министров осуществляет общее руководство комплексом и утверждает Государственные образовательные стандарты. Министерству экономики и МТСЗН поручено обеспечить рынок труда достаточным количеством выпускников вузов. На основании рекомендаций этих министерств формируется квота, утверждаемая Постановлением Президента РУз. Министерство высшего и среднего специального образования осуществляет управление вузами и выступает

посредником в их взаимодействии с другими министерствами, например, с Министерством финансов, отвечающим за управление государственным финансированием вузов. Академия наук отвечает за предоставление стратегических рекомендаций для проведения исследовательской работы в сфере высшего образования. И, наконец, сами вузы отвечают за соблюдение государственных образовательных стандартов и за внутреннее управление своей деятельностью. Поскольку функции ответственности за разработку и реализацию стратегий в сфере высшего образования в большой степени накладываются и пересекаются, обеспечение ответственности в масштабах всей системы ВО представляется затруднительным. Учитывая значение ролей Кабинета Министров и Министерства высшего и среднего специального образования, было бы полезным более детально проанализировать функции этих ведомств.

50. В статье 25 Закона «Об образовании»³⁹ определены основные обязанности Кабинета Министров: (i) осуществление единой государственной политики в области образования; (ii) руководство органами государственного управления образованием; (iii) разработка и реализация программ развития образования; (iv) установление порядка создания, реорганизации и ликвидации образовательных учреждений; (v) выдача разрешений на право занятия образовательной деятельностью; (vi) определение порядка аккредитации; (vii) определение порядка аттестации учреждений и признания документов иностранных государств; (viii) утверждение государственных образовательных стандартов; (ix) назначение ректоров государственных высших образовательных учреждений; (x) установление порядка перевода обучающихся из одного аккредитованного образовательного учреждения в другое. Государственный центр тестирования при Кабинете Министров отвечает за аттестацию и аккредитацию образовательных учреждений и проводит вступительные тесты для абитуриентов.

51. В статье 26 Закона «Об образовании» определены основные обязанности Министерства высшего и среднего специального образования: (i) реализация единой государственной политики в области образования; (ii) координация деятельности и осуществление методического руководства образовательными учреждениями;

³⁹ Закон «Об образовании», № 464-И. Утвержден 29.08.1997 г.

(iii) обеспечение исполнения государственных образовательных стандартов, требований к уровню образования и качеству профессиональной подготовки специалистов; (iv) внедрение в учебный процесс прогрессивных форм обучения и новых педагогических технологий, технических и информационных средств обучения; (v) организация разработки и издания учебной и учебно-методической литературы; (vi) внесение предложений в Кабинет Министров Республики Узбекистан о назначении ректора государственного высшего образовательного учреждения; и (vii) организация подготовки, повышения квалификации и переподготовки педагогических работников. Для того, чтобы устранить некоторые пробелы в законодательстве, в 2003 году МВССО издало Положение о высшем образовании, которым наделило себя правом и ответственностью за разработку, утверждение и реализацию государственных образовательных стандартов⁴⁰. Сегодня Кабинет Министров утверждает только типовой стандарт, все остальные стандарты утверждает само министерство. Стоит отметить, что МВССО осуществляет непосредственное управление только половиной вузов, в то время как другие находятся под контролем и финансовым управлением соответствующих отраслевых министерств⁴¹, но при этом МВССО все еще отвечает за установление государственных образовательных стандартов. Однако в МВССО имеется лишь 43 сотрудника, на которых возложено выполнение всего круга задач министерства, и они перегружены повседневными задачами по управлению и осуществлению надзора за сектором.

⁴⁰ Положение о высшем образовании, утвержденное Министром ВССО, приказ №9 от 9 февраля 2003 г.

⁴¹ Например, министерства сельского хозяйства, здравоохранения и промышленности.

Таблица 4. Распределение обязанностей по управлению системой высшего образования

Ведомство	Ответственность
Кабинет Министров	Разработка стратегии для сектора высшего образования
	Разработка и реализация политики сектора высшего образования
	Утверждение процедур и результатов работы по обеспечению качества
	Утверждение государственных образовательных стандартов
	Выдача и отмена лицензий негосударственных вузов
	Определение квот поступления в вузы
	Определение размеров стипендий для всех студентов
	Назначение ректоров вузов
МВССО	Осуществление надзора в сфере высшего и среднего специального образования
	Утверждение подзаконных актов, направленных на повышение качества образования
	Консолидация подготовленных вузами заявок на финансирование из госбюджета
	Распределение ежегодных бюджетных средств (выделяемых Министерством финансов) между вузами
	Организация учебного года (продолжительность семестров, экзаменов и праздников)
	Укрепление международного сотрудничества, в том числе организация сотрудничества вузов и совместных исследований, студенческой и академической мобильности
Министерство финансов	Определение размеров платы за обучение на всех уровнях и направлениях высшего образования
	Управление фондом развития материально-технической базы вузов
	Утверждение консолидированного годового бюджета вузов
Министерство экономики	Прогнозирование рыночного спроса в различных отраслях экономики для использования в качестве основы при установлении квот приема в вузы (определяется по рекомендациям МТСЗН и МВССО)
Академия наук	Проведение исследований высокого уровня и стратегических рекомендаций для научной работы в вузах
Министерство труда и социальной защиты	Реализация программ обучения сотрудников вузов с целью повышения их профессиональных навыков
Государственный центр тестирования	Разработка и организация процесса национального тестирования при приеме в вузы
	Организация и проведение государственной аккредитации всех вузов
	Рассмотрение государственных образовательных стандартов

52. В МВССО не имеется информационной системы управления (ИСУ) в поддержку стратегического планирования. Управление по целевой подготовке и распределению при МВССО осуществляет мониторинг выпускников всех вузов республики. Управление собирает из вузов данные о выпускниках и их работодателях и хранит эти данные в файлах формата Microsoft Excel. Каждый вуз в течение пяти лет после выпуска отслеживает своих выпускников через их наставников из числа сотрудников университета. Данный мониторинг самоопределения выпускников осуществляется целиком лишь наставниками студентов. Его эффективность страдает из-за отсутствия ИСУ, в которой хранились бы огромные объемы данных выпускников и которая могла бы выдавать качественную информацию, пригодную при принятии решений в будущем. По данным Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике, ежегодно вузы страны выпускают 60 000 студентов. Таким образом, сбор данных о выпускниках, месте их работы и работодателях только через наставников является непростой задачей.

Ограничение самостоятельности вузов Узбекистана в некоторых ключевых областях

53. Международный опыт предполагает, что степень самостоятельности вузов напрямую связана с их исследовательской работой и улучшением системы управления людскими и финансовыми ресурсами. Международная тенденция предоставления большей самостоятельности вузам обусловлена необходимостью их адаптации к быстро меняющейся среде. По мере расширения и усложнения систем высшего образования повышается необходимость предоставления большей самостоятельности вузам. В странах Восточной Азии отмечалась тенденция отхода от системы государственного управления вузами в сторону модели, в которой государство играет направляющую роль, а вузы получают большую самостоятельность (World Bank, 2012 г.). Вуз с большей степенью автономии обычно имеет: (i) структуру управления, в которой руководство осуществляется назначенной в соответствии с профессиональными критериями группой, и независимый совет с представительством со стороны; (ii) свободу определения кадровой политики (относительно найма сотрудников и стимулов их заинтересованности работой, а также определения размеров заработной платы); (iii) академическую самостоятельность; (iv) административную самостоятельность (относительно определения количества зачисляемых студентов по различным дисциплинам); (v) финансовую самостоятельность (в плане формирования и использования

фондов, в том числе некоторую гибкость в определении платы за обучение).

Руководство и управление в вузах Узбекистана

54. Закон «Об образовании» практически не определяет вопросы управления вузами. В нем только лишь говорится, что «управление учебными заведениями (является обязанностью) их руководителей». Положение о высшем образовании МВССО определяет роль ректора и содержит более подробную информацию о его/ее обязанностях. Обычный узбекский вуз возглавляется ректором, назначенным решением Кабинета Министров,⁴² и имеет пять проректоров, ответственных за учебную работу, экономические и финансовые вопросы, научную работу, социальные и культурные вопросы и за инспектирование колледжей и лицеев. Ректор отвечает за обеспечение соответствия учебного процесса государственным стандартам образования (ГСО) и обеспечивает инспектирование и методическое руководство академических лицеев и профессиональных колледжей, созданных при данном вузе. Также он занимается кадровыми процедурами, учреждает кафедры и отделы в соответствии с управленческой структурой, утверждает финансовые операции, определяет премии персоналу и устанавливает внутренние правила для вуза.

55. Для обсуждения вопросов управления, организации и исследований каждый вуз учреждает **Ученый совет**. В него входят ректор, проректоры, деканы факультетов, руководители отделов и заведующие кафедрами. Руководитель Ученого совета – ректор. Ученый совет может принимать решения по всем вопросам, касающимся организации учебного процесса, подготовки преподавателей без отрыва от работы и сотрудничества с партнерскими организациями. Ученый совет также заслушивает представления результатов исследований, дает рекомендации по опубликованию научных работ, номинирует кандидатов на получение ученой степени, а также присуждает именные стипендии лучшим студентам и почетные звания преподавательскому составу. Решения Ученого совета вступают в силу только после их утверждения ректором.

⁴² МВССО выдвигает потенциальные кандидатуры ректоров для рассмотрения Кабинетом Министров.

56. Положение о высшем образовании также предусматривает, что вузы могут учреждать *Попечительский совет*, в состав которого входят представители учредителей, бизнес партнеров, гражданского общества и правительства. В данном положении не предусмотрено какого-либо описания обязанностей Попечительского совета и способов его взаимодействия с Ученым советом и ректором. Как Попечительский, так и Ученый советы являются лишь консультативными органами, а полномочиями принятия решений наделяется ректор, назначаемый исключительно решением Кабинета Министров.

Свобода установления кадровой политики в вузах Узбекистана

57. Кабинет Министров устанавливает для всех вузов государственные требования к квалификации персонала⁴³ и сетке заработной платы для университетских преподавателей, а также процедуры найма и увольнения преподавателей. Однако в рамках нормативных документов Кабинета Министров каждый вуз сам занимается наймом и увольнением сотрудников согласно Трудовому законодательству Республики Узбекистан. Предполагается, что все вакансии должны публиковаться в средствах массовой информации и являться предметом открытой конкуренции для всех кандидатов, соответствующих государственным требованиям. Прием на работу преподавателей обычно осуществляется на основе пятилетних контрактов, и по истечении этого срока преподаватели должны пройти конкурсный отбор для заключения следующего контракта.

58. Заработная плата преподавательского и руководящего персонала регулируется положениями Кабинета Министров.⁴⁴ Согласно данным положениям, выплаты преподавательскому составу включают базовый оклад, надбавки к зарплате и премии. Размер базовой заработной платы зависит от преподавательской должности и ученой степени прошедшего конкурс кандидата. Зарплата руководящего состава (ректор, проректоры, деканы и заместители деканов факультетов)

⁴³ Постановление №25 от 16 февраля 2006 г. с внесением изменений, согласно постановлению Кабинета Министров №183 от 20 июня 2011 г.

⁴⁴ Положение об оплате труда преподавательского состава высших учебных заведений. Приложение 4 к Постановлению Кабинета Министров №164 от 1 августа 2008 г.

зависит от размера вуза.⁴⁵ Подробно вопросы заработной платы будут рассмотрены в разделе финансирования, однако стоит отметить, что средняя заработная плата преподавателя в данном секторе образования составляет менее 500 долл. США в месяц, что почти соответствует уровню средней заработной платы по Узбекистану в целом.

Академическая и административная самостоятельность вузов

59. Учебные курсы должны соответствовать государственным образовательным стандартам, одобренным МВССО⁴⁶. ГСО по каждой области знаний разрабатывается назначенным МВССО ведущим университетом (который определяется МВССО при консультации с экспертами). Однако вузы практически не могут вносить изменений в учебный план. Фактически изменения, которые может вносить вуз в стандартный учебный план, не могут превышать 5% от общего учебного времени. Кроме того, ГСО в очень малой степени предусматривают введение факультативных предметов, так как 95% всех предметов являются обязательными. Это не дает возможности получения двойной специализации (или основной и второй специальности), что, например, является нормой в университетах США. Для приобретения дополнительной квалификации студенты должны получить один диплом вуза и только после этого поступить на другой факультет. Если студент подает документы для получения другой специальности, приемная комиссия может принять во внимание наличие у него высшего

⁴⁵ Данные условия для преподавательского состава определены стандартными положениями о руководящем, техническом и вспомогательном персонале вузов, утвержденными совместным постановлением МВССО (№ 485/1), Министерства труда (№200-КК) и Министерства финансов (№107) от 15 декабря 2010 г. Этот документ дает подробное описание 150 различных должностей. Штатные нормы для данных должностей зависят от количества учащихся, размера зданий и помещений, а также количества обслуживаемых единиц.

⁴⁶ Академическая самостоятельность университетов ограничена во многих отношениях. Даже порядок подсчета баллов по учебному курсу определен постановлением министерства. Согласно постановлению МВССО №1981 (10 июля 2009 г.) 70% баллов учебного курса определяется результатами текущих оценок и оценок в середине семестра, а оставшиеся 30% приходятся на итоговый экзамен. Изменения в данной формуле для отдельных факультетов и вузов также регулируются нормативными документами. Например, постановление МВССО №1981-2 (13 декабря 2013 г.) предусматривает альтернативную схему подсчета баллов для студентов Ташкентского государственного юридического института, где 30% приходится на текущие оценки, 20% – на оценки в середине семестра и 50% – на итоговую оценку.

образования и сократить общий срок обучения для получения последующей специальности.

60. Вузы Узбекистана обязаны придерживаться квот по приему учащихся, ежегодно устанавливаемых постановлением Президента, в котором приводится точное количество приемных мест для каждого университета и по каждому профилю или специальности. Университеты лоббируют свои интересы в МВССО в плане повышения общего количества приемных мест и введения новых программ, но окончательное решение принимает Кабинет Министров, после консультации с МТСЗН. Параметры, определяющие количество зачисляемых студентов, могут в значительной мере меняться из года в год, причем ведущую роль в предложении, определяющем количество приемных мест, играет Министерство экономики. Предложение готовится МВССО на основе анализа спроса на новых специалистов. Анализ спроса проводится министерствами и местными органами управления в рамках инвестиционных программ и программ развития. Неточная информация и быстро меняющиеся требования рынка труда приводят, например, к структурному переизбытку преподавателей и нехватке инженеров. Вузы не могут устанавливать количество мест при приеме или определять размер платы за обучение, так как это – прерогатива центральных министерств (этот вопрос рассматривается в вышеприведенном разделе о доступе к высшему образованию).

61. И наконец, по имеющимся данным, студенты и преподаватели университетов должны по требованию местных властей участвовать в сборе хлопка в сезон уборки урожая, что рассматривается как одна из форм общественных работ. Университеты практически не могут самостоятельно определять, желают ли они принимать участие в данном виде трудовой деятельности. Международные средства массовой информации и организации гражданского общества заявляют, что имеет место принудительный труд под видом общественных работ. Республика Узбекистан подписала и ратифицировала ряд конвенций Международной организации труда (МОТ), относящихся к детскому и принудительному труду. Однако соблюдение данных конвенций, а также действующего национального законодательства, касающегося

международных соглашений, продолжает оставаться проблемой.⁴⁷ Известно, что общественные работы – часть программы обучения в вузах многих стран, и являются исключительно частью учебной программы и во многих случаях связаны с курсом обучения студентов (см. вставку 5 в качестве примера таких работ в Мексике).

⁴⁷ Узбекистан ратифицировал следующие конвенции: Конвенция 138 о минимальном возрасте для приема на работу, Конвенция 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда, Конвенция 29 о принудительном труде и Конвенция 105 об упразднении принудительного труда. Кроме этого, Международным пактом о гражданских и политических правах (ICCPR), также подписанный правительством РУз, запрещает использование принудительного труда (статья 8). Однако соблюдение данных конвенций, а также действующего национального законодательства, касающегося международных соглашений, продолжает оставаться проблемой, и международное сообщество, средства массовой информации и организации гражданского общества последовательно отмечают, что Узбекистан мобилизует молодежь, университетских студентов и преподавателей для сбора хлопка.

Вставка 5. Обязательные общественные работы для студентов высших учебных заведений (на примере Мексики)

В Мексике все студенты как государственных, так и частных высших учебных заведений должны потратить 480 часов на социальные или общественные работы, что является обязательным требованием для окончания вуза. Основная цель данной программы – стимулировать повышение социальной осведомленности студентов. Такая программа помогает дополнить учебную подготовку будущих выпускников пониманием необходимости социальной ответственности.

Данная программа служит следующим целям:

- а. Помогает студентам – как получателям социальных инвестиций – «возвратить» обществу вложенное в них обществу.
- б. Дает студентам опыт реальной жизни, который поможет им получить необходимые знания в дополнение к учебной подготовке в аудитории.
- в. Помогает студентам стать более внимательными к потребностям общества.

Для успешной реализации обязательная программа общественных работ выполняется на уровне высших учебных заведений таким образом, чтобы получаемый в рамках программы опыт рассматривался как часть учебного плана учебных программ. Крайне важно, чтобы участвующие в программе институты обеспечили ее соответствие поставленным целям и чтобы студенты не эксплуатировались как «дешевая рабочая сила».

Программа общественных работ для студентов высших учебных заведений в Мексике имеет значительное влияние на региональное развитие тогда, когда она ориентирована на нужды региона. Она способствует развитию сотрудничества между организациями: – университетами, школами, государственными структурами, организациями местных сообществ и частным сектором – в реализации совместных проектов с непосредственным участием студентов.

Источник: авторы

Финансовая самостоятельность

62. Как объяснялось ранее, каждый год Кабинет Министров определяет количество приемных мест в вузах по каждой дисциплине. Все места при приеме в вуз открыты для поступающих на конкурсной основе посредством проведения системы тестирования, управляемой ГЦТ. Одна треть всех приемных мест в вузе финансируется за счет государственных дотаций (что освобождает успешно прошедших тестирование учащихся от платы за обучение). Государственные дотации выделяются в соответствии с тем, насколько хорошо студенты прошли тестирование при приеме в вуз. Абитуриенты с более низкими баллами по итогам теста могут быть приняты, если они заключат договор об оплате обучения их семьями, фирмами или организациями. Министерство финансов определяет размер платы за обучение в начале каждого учебного года. В настоящее время плата за обучение в государственном вузе составляет в среднем около 1 400 долл. США в год (годовая плата за обучение в Туринском политехническом университете в Ташкенте в рамках государственно-частного партнерства составляет около 4 400 долл. США). В настоящее время государство финансирует около 38% (что ниже 49% в 2007 г.) расходов вузов, а внебюджетные фонды, формируемые вузом, покрывают оставшуюся часть. Более подробно данный вопрос рассматривается в разделе о финансировании.

63. В целом вузы обладают большей гибкостью в использовании собственных средств, нежели средств бюджетных. Вузы также заинтересованы в формировании доходов, поскольку все полученные вузом доходы не облагаются подоходным налогом, если эти средства используются для модернизации и развития инфраструктуры. Во многих странах коммерческая деятельность вузов (специальные короткие отраслевые курсы, исследования и консалтинговые услуги, передача знаний и авторские права) в значительной степени способствует росту их доходов. Однако имеется мало данных о подобных услугах в вузах Узбекистана. Подавляющая часть собственных фондов вуза формируется за счет платы за обучение, которая вносится непосредственно или от лица студентов, обучаемых на контрактной основе и составляющих две трети всех поступивших.

С. Обеспечение качества в высшем образовании

64. Кабинет Министров Республики Узбекистан и Государственный центр тестирования являются ключевыми организациями, ответственными за обеспечение качества в секторе высшего образования Узбекистана. Кабинет Министров отвечает за создание и реорганизацию вузов, определяет процедуры лицензирования и утверждение государственных стандартов образования, процедур обеспечения качества и за результаты работы вузов и их программ. Подотчетный Кабинету Министров ГЦТ отвечает за организацию и проведение государственной аккредитации всех учебных заведений страны. Третьей ключевой организацией является Министерство высшего и среднего специального образования, которое отвечает за регулирование процесса оценки студентов. И наконец, каждый вуз несет ответственность за внутреннее обеспечение качества образования. Для того, чтобы система высшего образования Узбекистана работала в интересах студенчества, система обеспечения качества образования должна соответствовать как глобальной передовой практике, так и местным условиям. Качественное высшее образование и практика централизованной плановой экономики в том виде, как они развивались в советскую эпоху, предопределили существующую в Узбекистане систему ВО. От университетов и других высших учебных заведений в плане подготовки выпускников и обеспечения уровня исследований/знаний, соответствующих потребностям развития страны, требуется адаптация к реалиям современного экономического развития (как локальным, так и глобальным). В данном разделе содержится описание тенденций глобальных режимов обеспечения качества образования, а также обзор существующих норм обеспечения качества высшего образования в Узбекистане, приводятся основные вызовы, с которыми эта система сталкивается в настоящее время, и предложения по тем сферам, где инновации и улучшение режимов обеспечения качества дадут наибольший и продолжительный эффект.

Тенденции глобального обеспечения качества

65. Система обеспечения качества образования, приемлемая на международном уровне, должна обеспечивать соответствие высших учебных заведений (университетов и всех других форм институтов) и программ минимальному уровню качества ВО. Это необходимо для гарантии соответствующего качества обучения студентов, улучшения работы всех учебных заведений и программ на всех уровнях, для

поощрения комплексных качественных вложений в академические компоненты, административные компоненты и инфраструктуру, а также для стимулирования высших учебных заведений к развитию собственной внутренней культуры качества и выполнения своих обязательств при разумных затратах, которые бы не превышали расчетные выгоды от улучшения качества ВО.

66. Сегодня самые современные режимы обеспечения качества образования представляют собой двухэтапный процесс: (i) внутренняя самостоятельная оценка, проводимая определенным вузом, и (ii) внешняя оценка, проводимая автономным и независимым агентством. В глобальном смысле эти новые нормы оценки качества высшего образования стали наиболее распространенными во всех регионах по той причине, что перенос обязанностей на руководящие органы системы высшего образования и баланс между самостоятельностью и подотчетностью порождают более высокий уровень независимости высших учебных заведений вкпе с более строгими требованиями в отношении комплексных и тщательных оценок и проверок качества ВО.

67. Самые современные процессы обеспечения качества начинаются с внутренней оценки, проводимой группой сотрудников, назначенных высшим учебным заведением. Самостоятельная оценка дает учебному заведению или программе возможность провести тщательную проверку собственной практики (включая внутренние процедуры обеспечения качества образования и управления), ресурсов и потенциала, необходимого для выполнения собственных задач, что может высветить те области, которые можно и нужно улучшать. Группа, проводящая самостоятельную оценку, подготавливает отчет, где документально оформлены как процесс, так и результаты оценки.

68. После самостоятельной оценки института современная передовая практика обеспечения качества требует назначения совета внешних экспертов (предпочтительно с включением международных экспертов) для оценки информации, предоставленной в отчете о самостоятельной оценке, и проведения обзора деятельности учебного заведения. Совет внешних экспертов должен быть независимым от учебного заведения и правительства и должен использовать стандартную форму оценки, заранее согласованную со всеми участниками процесса. В большинстве систем ВО стандартная форма оценки определена заранее и доступна для общественности. Затем результаты как внутренней оценки, так и оценки совета экспертов совмещаются для

подготовки окончательного отчета по обеспечению качества обучения для данного вуза.

69. Эти современные нормы обеспечения качества используют заявленные задачи оцениваемого вуза как ориентир оценки того, насколько успешно вуз достигает своих целей. Такая практика увела систему обеспечения качества от двусмысленной институциональной модели, определяемой регулирующим ведомством, и создала более конкретную, уместную и реалистичную базу для оценки эффективности достигаемых вузом целей. Данный подход стал более необходим и важен ввиду усложнения систем обеспечения качества. Таким образом, в основу оценки качества высшего учебного заведения или программы, заинтересованные стороны должны включать такие критерии как высокое качество, целесообразность, и общее относительное улучшение качества обучения.

Вставка 6. Болонский протокол

Болонский протокол дает прекрасную базу для понимания имеющихся передовых методов обеспечения качества высшего образования в Европе и Центральной Азии. В соответствии с духом Болонского протокола центральными фигурами становятся высшие учебные заведения, так как они наделены правом самостоятельно отвечать за выполнение высококачественных учебных и исследовательских программ. Качество обеспечивается посредством системы обеспечения качества, управляемой извне, работающей независимо от правительства и являющейся независимо аккредитованной и признанной. Изначально созданная, чтобы справиться с избытком несовместимых образовательных программ, предлагавшихся различными странами Европы, и гармонизировать предлагаемые программы высшего образования, она (система обеспечения качества) превратилась в унифицированную структуру проведения и оценки академических и исследовательских программ в 47 странах. Основной акцент Болонского соглашения от 1999 года делается на пяти ключевых вопросах:

- а. Принятие системы четко понимаемых и сравнимых степеней образования, что впоследствии привело к внедрению системы образования в дополнение к диплому.
- б. Принятие системы образования двух ступеней (бакалавр/магистр), которая впоследствии была преобразована в систему трех ступеней с включением степени PhD (доктор философии).
- в. Создание Европейской системы перевода и накопления кредитов (ECTS) для обеспечения мобильности студентов.
- г. Развитие европейского сотрудничества в области обеспечения качества, что привело к разработке европейских стандартов и принципов (ЕСП) и созданию европейского реестра обеспечения качества (ЕРОК).
- д. Внедрение европейского измерения в систему высшего образования, что привело к созданию Европейского пространства высшего образования (ЕПВО), последним членом которого стал Казахстан.

Интернационализация привела к более тесной интеграции экономик мира и большей мобильности специалистов и экспертов. Существенно различающиеся стандарты образования в разных странах и, соответственно, разница в качестве подготовки выпускников вузов означали, что каждая страна должна была собрать огромное количество данных для того, чтобы оценить тип и качество образования, предлагаемого высшими учебными заведениями в других странах мира, т.е. систему, которая в силу очевидных причин была неуправляемой. Внедрение Болонского протокола полностью изменило ситуацию благодаря требованию в дополнение к юридическим полномочиям учебного заведения присваивать степень, для чего страна должна иметь адекватную систему обеспечения качества образования. ЕСП устанавливают систему и ссылаются на «общеевропейский комплекс принципов и стандартов обеспечения качества высшего образования», которые были приняты в 2005 году в Бергене (Норвегия) в ходе встречи министров ВО в рамках Болонского процесса. ЕСП предоставляют три набора стандартов для правил и процедур обеспечения качества высшего образования: (i) для внутреннего обеспечения качества; (ii) для внешнего обеспечения качества; (iii) для деятельности внешних агентств по обеспечению качества.

Агентства по обеспечению качества высшего образования, которые «в достаточной степени соответствуют общему набору принципов обеспечения качества в Европе», как записано в ЕСП, занесены в реестр ЕРОК. ЕРОК был создан в 2008 году как дополнительный механизм по координации национальных усилий в Европейском Союзе и других странах для обеспечения качества высшего образования и повышения трансграничного перемещения специалистов, имеющих высшее образование. Реестр предлагает постоянно пополняющийся список национальных и региональных агентств по аккредитации, которые соответствуют ЕСП. Данный список может быть особенно полезен для таких развивающихся систем, как узбекская, так как она предоставляет легкий доступ к экспертам. Эксперты могут дать информацию и оказать поддержку всестороннего развития как режима обеспечения качества и отдельного учебного заведения, так и реформирования и модернизации программ.

70. Более широкое использование внутренней оценки, проводимой вузом, и независимой оценки, координируемой независимым и автономным агентством по обеспечению качества высшего образования (АОК), сопровождалось снижением роли министерств высшего образования или организаций, руководящих системой высшего образования, что не предполагало вмешательства в непосредственный процесс оценки качества.⁴⁸ В действительности же эти министерства до сих пор ведут мониторинг качества высшего образования или его отдельных показателей в процессе принятия решений о финансировании, что дает повод государству для вмешательства, хотя официально режим ОК становится более институционализированным (проводится вузами и АОК). Данные элементы современных режимов ОК, как описано выше, являются в настоящий момент нормой в наиболее современных и развитых системах ОК, однако они различаются в плане их применения, что серьезно зависит от культуры и исторических связей между учебными заведениями, правительством и соответствующими участниками, такими как студенты и рынок труда.

Существующие в Узбекистане нормы обеспечения качества высшего образования не соответствуют передовой международной практике

71. Система обеспечения качества высшего образования в Узбекистане находится в переходном периоде⁴⁹. В ее рамках прилагаются усилия, чтобы уйти от централизованной системы управления, делающей упор на оценке исходных показателей⁵⁰ в сторону

⁴⁸ Такое участие министерств заключено в выдаче разрешения на деятельность вуза и обычно основано на минимальном наборе критериев.

⁴⁹ Будучи частью централизованной плановой экономики Советского Союза, система высшего образования Узбекистана функционировала под непосредственным контролем Москвы, которая единовластно распоряжалась всеми аспектами учебных программ в университетах, включая качество подготовки выпускников. Высшие учебные заведения проводили государственную политику, соответствовали установленным стандартам и получали финансирование и поддержку, необходимые для соответствия этим стандартам. Подготовка выпускников с высоким качеством образования являлась ответственностью государства, которое прямо контролировало большинство аспектов управления университетами. С обретением Узбекистаном независимости в 1991 г. система высшего образования оставалась без изменений; правительство Узбекистана, находящееся в Ташкенте, взяло на себя роль, ранее принадлежавшую Москве, однако со значительно меньшими ресурсами в своем распоряжении.

⁵⁰ Такие как количество академических часов, соблюдение государственных стандартов образования, квалификация преподавателей, наличие компьютеров для ориентированной на результаты системы, которая сосредоточена на оценке студентами качества преподавателей, показателях трудоустройства выпускников и опросах работодателей.

Болонской системы (см. вставку б), с внедрением системы трех ступеней образования и принятия Европейской системы перевода и накопления кредитов (ECTS). Многие еще предстоит сделать ввиду того, что университеты находятся в управлении государственных министерств и обладают ограниченной свободой в плане адаптации своих программ к нуждам и потребностям экономики Узбекистана. Оставшаяся часть данного раздела будет посвящена ключевым характеристикам системы обеспечения качества высшего образования в Узбекистане: государственным стандартам образования, системе приема и оценки студентов, оценке качества преподавания, аттестации и аккредитации вузов (включая недавнее постановление о внедрении рейтингового режима).

Государственные стандарты образования

72. Как и многие республики бывшего Советского Союза, Узбекистан в настоящее время имеет централизованную государственную систему обеспечения качества высшего образования. Эта система основана на государственных стандартах⁵¹, которые закладывают основы качества высшего образования. ГСО, разработанные и утвержденные МВССО, устанавливают требования не только в отношении программ степеней бакалавра и магистра, но и для каждой отдельной области профессионального образования. Они также определяют требования к степени высшего образования в каждой сфере, включая «структуру, содержание и выполнение учебных планов, контроль качества подготовки персонала, обязательные (ключевые) компоненты (список учебных предметов), результаты обучения и описание функциональных обязанностей».⁵² Самостоятельность вузов в плане управления учебной программой низкая, они могут вносить лишь 5% изменений в стандартный учебный план. ГСО не содержат положений по факультативным предметам и не позволяют иметь двойную специализацию или возможность получения основной и дополнительной специальностей.⁵³

⁵¹ Государственные стандарты высшего образования, Общие положения, Приложение 1 к постановлению Кабинета Министров № 343 от 18 августа 2001 г.

⁵² Европейская комиссия (2012).

⁵³ Например, для получения степени бакалавра общие требования устанавливают, что продолжительность обучения должна быть не менее четырех лет или 204 недель. Максимальная нагрузка не должна превышать 54 часов в неделю, включая 36 часов занятий с преподавателем. Таким образом, в Узбекистане нет разницы между обучением в школе и в университете в плане количества часов классных занятий преподавателем. Для

Система приема и оценки студентов

73. Как обсуждалось ранее, квоты на общее количество зачислений и количество приемных мест по каждой дисциплине и каждому вузу ежегодно устанавливаются постановлением Президента. Студенты, подающие документы в университет на любую специальность, отбираются посредством национального вступительного теста, который проводится Государственным центром тестирования. ГЦТ организует в масштабах всей страны национальный вступительный экзамен для зачисления в вузы в один день в начале августа. Каждый абитуриент имеет право подавать документы только в один университет и только на одну дисциплину, преподаваемую в университете. У абитуриента в этот год нет иного выбора или возможности подать документы в другой университет со своими баллами национального вступительного теста. Если абитуриент не смог поступить на выбранный факультет, тогда он/она должны, как минимум, ждать целый учебный год, чтобы подать документы в другое учебное заведение.

74. Знания, навыки и способности всех студентов вузов Узбекистана по любому предмету оцениваются ежегодно по 100-балльной шкале государственных стандартов образования. Баллы определяют рейтинг студента как «отличный» (более 86 баллов), «хороший» (71-85 баллов), «удовлетворительный» (55-70 баллов) или

сравнения, нормы США для уровня университета составляют 16 часов занятий в аудитории и дополнительно 6 часов лабораторной работы по научным дисциплинам, что дает студентам существенные возможности для самообразования. Нормативное распределение времени обучения в Узбекистане: 65-70% учебного времени отводится на теоретические занятия, 9-10% – на тестирование, 6-8% – на практику, 2-3% – на курсовую работу и оставшиеся 13-16% – на каникулы. В совокупности 7 344 часа должны отводиться на обучение, включая 4 896 часов классных занятий и 2 448 часов самоподготовки. Государственное тестирование студентов включает экзамены по основам гражданственности, иностранному языку и презентацию курсовой работы. ГСО требуют, чтобы продолжительность обучения на степень магистра составляла не менее двух лет или 100 недель с максимальной учебной нагрузкой, не превышающей 54 часов в неделю, включая 36 часов классных занятий. Теоретические занятия должны занимать 30-40% общего времени, а научные исследования – 40-50%. Тестирование должно занимать 4-7% и каникулы – 13-16%. План занятий предусматривает 4212 часов, включая 2808 часов классных занятий и 1404 часа самоподготовки. Время, отводимое на научные исследования, должно распределяться следующим образом: 53-57% – на исследования, 22-28% – на обучение и 19-21% – на подготовку дипломной работы для получения степени магистра. Программа обучения в магистратуре по машиностроению и технологии сварки состоит из 20 предметов, включая 12 общих и 8 специальных. Государственное тестирование студентов включает экзамен по философии и науке, спецпредмет (основная специальность) и представление дипломной работы на степень магистра.

«неудовлетворительный» (менее 54 баллов). Положение, принятое в соответствии с Постановлением министра ВССО №204 от 11 октября 2009 г., устанавливает методику оценки студентов. Баллы каждого студента складываются из различных оценок его/ее работы, включая устные вопросы, тест с выбором одного правильного ответа из нескольких, обсуждение, письменную оценку классных заданий и домашних работ, а также итоговые экзамены. Студенты, получившие неудовлетворительный балл, имеют возможность улучшить свою оценку, но не могут перейти к следующему этапу обучения до получения удовлетворительной оценки.

75. Полученная студентом оценка сказывается непосредственно на размере его стипендии.⁵⁴ Студент, получивший оценку «отлично», имеет 100% стипендии, студент, получивший оценку «хорошо», имеет 75% стипендии, студент с оценкой «удовлетворительно» получает 50% стипендии, а студенты, получившие неудовлетворительную оценку, не получают стипендию вовсе. Нормативный размер стипендии устанавливается правительством на ежегодной основе и изменяется вместе с размером минимальной заработной платы. В каждом университете есть отдел, отвечающий за мониторинг успеваемости студентов и регулярно составляющий аналитические отчеты по их успеваемости для руководства университета и МВССО.

Система оценки качества преподавания

76. До начала учебного года каждый преподаватель вуза должен разработать индивидуальный план работы, в котором указывается, какие виды деятельности должны быть осуществлены и какие результаты достигнуты. Общая нормативная ежегодная рабочая нагрузка должна составлять 1 540 часов⁵⁵, распределенных по следующим пяти областям: (i) преподавание; (ii) разработка материалов обучения; (iii) научные исследования; (iv) организация и управление деятельностью; (v) основы гражданственности и нравственное воспитание студентов. Основная часть рабочей нагрузки отводится на преподавание, и каждая категория преподавателей имеет рекомендованное распределение часов занятий в аудитории. В среднем профессора и доценты должны проводить приблизительно 20 часов занятий в неделю, в то время как старшие

⁵⁴ Инструкция по стипендиям студентов вузов. Утверждено совместным постановлением МВССО №2-Р и Министерства финансов №43, 10 марта 2004 г.

⁵⁵ Положение об оплате труда сотрудников вузов. Приложение 4 к Постановлению Кабинета Министров №164, 1 августа 2008 г.

преподаватели и преподаватели должны проводить приблизительно 25 часов занятий в неделю. Для сравнения, наиболее активные исследователи в университетах США преподают один курс в семестр или проводят только три часа занятий в неделю.

77. Эти индивидуальные планы сдаются в отдел мониторинга при ректорате университета. В течение учебного года реализация индивидуальных планов является предметом мониторинга, который осуществляется руководителем данного отдела. Качество лекций также является предметом мониторинга и оценки с использованием открытых уроков и рецензий. Руководитель отдела также готовит планы для каждого преподавателя по проведению открытых занятий с демонстрацией передовой практики и результатов студенческих исследований. Рецензенты оценивают эти открытые уроки по их содержанию, методике, оценке, работе студентов и соответствию ГСО. Специалисты в отдельной сфере могут выбрать проведение открытых уроков для своих коллег в ходе заседаний факультета, включая презентацию научных проблем и результатов исследований. Рецензии на открытые лекции затем оцениваются руководителем отдела.

78. Одним из основных индикаторов качества труда преподавателя являются баллы, полученные студентами в ходе ежегодной оценки. К концу учебного года каждый преподаватель должен подготовить отчет о выполнении своего индивидуального плана. Параллельно работа каждого преподавателя оценивается посредством анонимного опроса студентов. Результаты выполнения ежегодных планов аккумулируются в системе рейтинга преподавателей для выведения баллов каждого из них. Пороговый балл, равный 1 540, определяет, будет ли преподавателю рекомендовано повышение по службе и прибавка к заработной плате или контракт с ним будет расторгнут.

Аттестация и аккредитация вузов

79. Процедура аттестации и аккредитации университетов регулируется постановлением Кабинета Министров,⁵⁶ положением об аттестации⁵⁷ и инструкцией по критериям и технологии аттестации.⁵⁸ Государственный центр тестирования, находящийся в ведении Кабинета Министров, наделен полномочиями проводить проверку (государственная процедура аттестации) всех образовательных учреждений Узбекистана, невзирая на их статус или форму собственности. Для проверки каждого университета ГЦТ формирует аттестационную комиссию (АК), состоящую из ведущих ученых и преподавателей университетов, Академии наук, исследовательских институтов, сотрудников МВССО и представителей соответствующих отраслей/секторов. Члены аттестационной комиссии не могут являться сотрудниками аттестуемого университета. Обычно главой АК является сотрудник ГЦТ.

80. Аттестация – это процесс оценки образовательного учреждения с целью определения соответствия содержания, уровня и качества преподавания ГСО. Отчет об аттестации представляется в Кабинет Министров, который присваивает статус аккредитации тем образовательным заведениям, которые соответствуют установленным стандартам. Государственная аккредитация является признанием соответствия учебного заведения критериям и требованиям, изложенным в ГСО. Она дает право учебному заведению выдавать выпускникам сертификат об образовании установленного государственного образца.

81. Университеты проходят общую аттестацию каждые пять лет и оцениваются по 13 критериям: (i) реализация государственных стандартов образования; (ii) уровень знаний студентов; (iii) качество работы преподавателей; (iv) исследовательская работа; (v) наличие учебников и учебных материалов; (vi) качество и количество собственности и оборудования; (vii) использование ИКТ; (viii) связи с промышленностью; (ix) программы по присвоению ученой степени; (x) партнерство с системой профессионально-технического образования и подготовки и средними специальными учебными учреждениями; (xi)

⁵⁶ Данное постановление касается улучшения деятельности Государственного центра тестирования. Постановление Кабинета Министров № 293, 24 июня 2004 г.

⁵⁷ Положение о процедуре проведения государственной аккредитации учебных заведений. Приложение 1 к Постановлению Кабинета Министров №21, 10 февраля 2006 г.

⁵⁸ Инструкция по критериям и технологии проведения аттестации образовательных заведений. Постановление ГЦТ №01-193, МВССО №173 и МНО №25, 12 июня 2008 г.

основы гражданственности и нравственное воспитание; (xii) трудоустройство выпускников; (xiii) международное партнерство.

82. Положение об аттестации четко устанавливает, что предметами аттестации являются основные профильные дисциплины. Каждая специальность оценивается по 13 параметрам, приведенным выше. В случае набора менее 67% (в рамках аттестации специальности) вуз не получает аккредитации. Если процент специальностей, получивших аттестацию, составляет 67-75%, университет считается условно аккредитованным. Вуз считается аккредитованным, если не менее 75% его специальностей прошли аттестацию.

Постановление о рейтинге университетов

83. Последние изменения законодательства планомерно вышли за рамки аттестации и аккредитации вузов, чтобы внедрить элементы современной системы обеспечения качества ВО. Постановление Кабинета Министров № 371 от 2012 г. не только заложило основу для внедрения в стране системы рейтинга университетов, но и явилось сигналом для смещения парадигмы в оценке качества ВО. Нововведение заключалось в сосредоточении показателей результатов в противоположность использовавшимся ранее критериев, основанным на исходных данных. Постановление ставит цель «... стимулирования повышения уровня и качества научной и педагогической деятельности высших образовательных учреждений республики, достижения ими высоких, соответствующих международным критериям и стандартам показателей использования научного потенциала профессорско-преподавательского состава вузов, качества преподавания и подготовки высококвалифицированных кадров, востребованных в отраслях реальной экономики, а также расширения международного сотрудничества в сфере образования».

84. В рамках данного постановления функции по составлению рейтинга высших образовательных учреждений возложены на Государственный центр тестирования, задача которого (в числе других задач) – разработка более детальных критериев этого рейтинга. Результаты деятельности ГЦТ по составлению рейтинга должны публиковаться и широко освещаться в средствах массовой информации до 1 марта каждого года. Основная цель рейтинга – улучшение качества научно-преподавательской деятельности, оцениваемой в соответствии с международными критериями и стандартами, поэтому важно понимать, *каким образом* распределяются баллы в системе рейтинга, разработанной ГЦТ. Система рейтинга составляется на базе четырех основных показателей:

- а. 35% – оценка качества преподавания, включая квалификацию преподавателя, опрос студентов о качестве преподавания, количество учебников, изданных преподавателями вуза, доля иностранных студентов и преподавателей, программы обмена с зарубежными вузами, подготовка и использование ИКТ.
- б. 20% – оценка квалификации выпускников университета по результатам опроса работодателей, процент выпускников, трудоустроившихся в течение шести месяцев после окончания вуза, и международные награды, завоеванные студентами и выпускниками.
- в. 35% – научный потенциал вуза, включая количество публикаций и уровень их цитируемости, количество докторских диссертаций; доход, полученный от научно-исследовательской деятельности, и сумма полученных на конкурсной основе средств для исследований.
- г. 10% – другие факторы, включая доступность информации, использование ИКТ, наличие интернета и связь со школами. Первое мероприятие по составлению рейтинга только еще будет проведено ГЦТ, ведущим в настоящее время сбор информации для данной цели.

D. Финансирование высшего образования

85. В Узбекистане открыто заявленные расходы на образование в виде доли от ВВП составляют около 8%, что является самым высоким показателем в Центральной Азии. Доля высшего образования в общем объеме бюджетных средств, выделяемых на образование, снизилась с 10% в 1990 г. примерно до 5% в настоящее время. Это достаточно низкий показатель по сравнению с большинством стран мира, где около 20% бюджета народного образования обычно используется для нужд высшего образования. Расходы Узбекистана на одного студента по отношению к подушевому доходу очень высоки. Важно найти причину, почему в стране, которая тратит около 8% от своего ВВП на образование, высшее образование получает лишь малую долю финансирования. Является ли это оптимальным?

86. Новый механизм подушевого финансирования в высшем образовании был введен в 2010 году совместным постановлением Министерства Финансов и МВССО.⁵⁹ Он заменил старые правила финансирования, согласно которым университетам выделялись средства на основе исторически сложившихся ассигнований с учетом показателей

⁵⁹ Совместное постановление Министерства финансов (№67) и МВССО (№329) «Об утверждении положения о порядке нормативного планирования и финансирования расходов высших образовательных учреждений за счет бюджетных средств, исходя из затрат на обучение одного студента» от 20 августа 2010 г.

количества сотрудников, студентов и материально технической базы вуза. Новый механизм обеспечивает непосредственное государственное финансирование вузов Министерством финансов на основе показателя «количества студентов, принятых в рамках государственной грантовой квоты». Уровень государственного финансирования вузов определяется с учетом количества зачисленных студентов (с дополнительным финансированием для студентов-сирот и инвалидов) и совокупности коэффициентов финансирования на одного студента и компенсационных коэффициентов. Точный уровень этих коэффициентов (или нормативов) для каждого вуза устанавливается ежегодно совместным постановлением Министерства Финансов и МВССО.

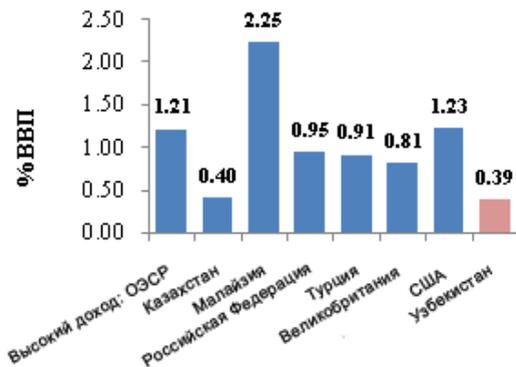
Низкий по международным меркам уровень государственного финансирования высшего образования

87. В 2011 г. размер государственного финансирования высшего образования в Узбекистане составлял 0,39% от ВВП. Такой низкий уровень финансирования, составляющий приблизительно 5% от общего бюджета сектора образования, резко контрастировал с более высоким уровнем финансирования в большинстве сопоставимых стран. Например, в России и странах с высоким уровнем доходов ОЭСР государственное финансирование высшего образования составляет 0,9 и 1,2% от ВВП соответственно, и в обоих случаях высшее образование получает 23% общего бюджета сектора образования (рис. 19).

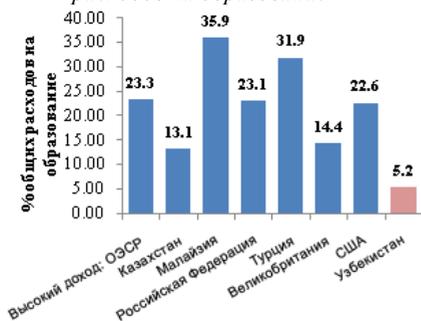
88. Низкий уровень государственного финансирования высшего образования в Узбекистане связан с низкими показателями зачисления студентов в этом секторе. Тот факт, что в Узбекистане показатель зачисления в вузы в восемь раз ниже, чем в России и в странах ОЭСР, и в четыре раза ниже, чем в Казахстане, частично объясняет, почему расходы на одного студента в РУз так высоки по отношению к показателям ВВП на душу населения. Высокий уровень студенческих стипендий (см. ниже) в стране является еще одной причиной относительно высоких затрат на студента. Однако с 644 долл. США Узбекистан существенно отстает от других стран по абсолютной сумме государственных средств, выделяемых в системе высшего образования на каждого студента. Даже с поправкой на покупательную способность, уровень государственных инвестиций на одного студента в Узбекистане все равно в два раза ниже, чем в России, в три раза ниже, чем в Турции, и в семь раз ниже, чем в Малайзии.

Рисунок. 19. Государственные расходы на высшее образование в Узбекистане и сопоставимых странах

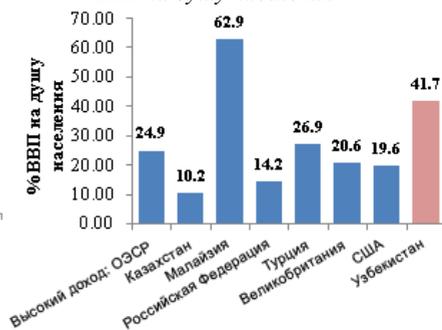
(а) *доля от ВВП*



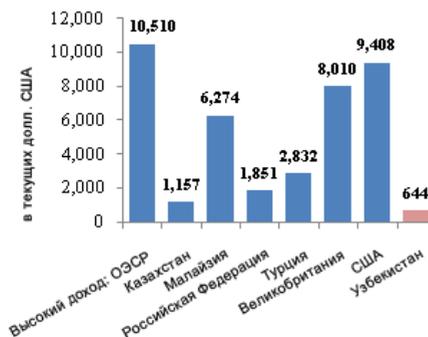
(б) *Доля общих государственных расходов на образование*



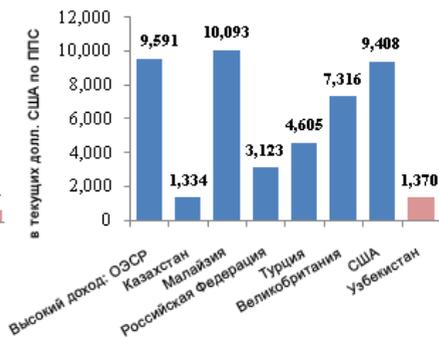
(с) *На одного студента как доля от ВВП на душу населения*



(d) На одного студента по текущему курсу долл. США



(e) На одного студента в долл. США по ППС⁶⁰



Источники: расчеты сотрудников Всемирного банка на основе данных, полученных от государственных органов Узбекистана, ОЭСР (2012), и база данных EdStats Всемирного банка.

Примечание. Данные по расходам за 2011 г. для Узбекистана и за 2009 г. или последний год, по которым имеются данные, для сопоставимых стран.

В последние годы наблюдался рост частного финансирования высшего образования

89. С 2000 г. доля государственных бюджетных средств снизилась с 60% от общего финансирования высшего образования до менее чем 38%. Доля зачисленных студентов, финансируемых из госбюджета, также следовала этой нисходящей траектории, достигнув самого низкого предела в 35% в 2010/11гг. В соответствии с Указом Президента №1533 доля студентов-бюджетников должна снизиться до 33% к 2015/16 учебному году, что означает дальнейшее снижение зависимости данного сектора от государственного финансирования.⁶¹

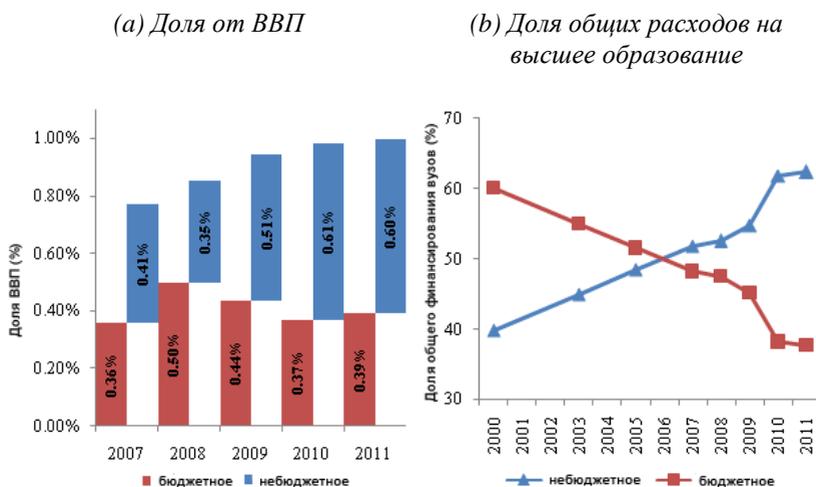
90. По мере сокращения государственных ресурсов, выделяемых на высшее образование, система все больше финансируется за счет платы

⁶⁰ Паритет покупательной способности.

⁶¹ Указ Президента Республики Узбекистан (№1533) «О мерах по усилению материально-технической базы высших учебных заведений и кардинального улучшения качества подготовки высококвалифицированных специалистов», 20 мая 2011 г.

за обучение. Из 1% от ВВП, выделяемого на высшее образование в Узбекистане, 0,6% поступает из внебюджетных источников (двукратное повышение в течение трех лет (рис. 20)). Несмотря на то, что некоторые внебюджетные фонды формируются из различных видов коммерческой деятельности университетов, доля этих фондов остается низкой. Подавляющее большинство собственных источников доходов, получаемых университетами Узбекистана, – результат платы студентов за обучение.

Рисунок. 20. Государственное и частное финансирование высшего образования в Узбекистане

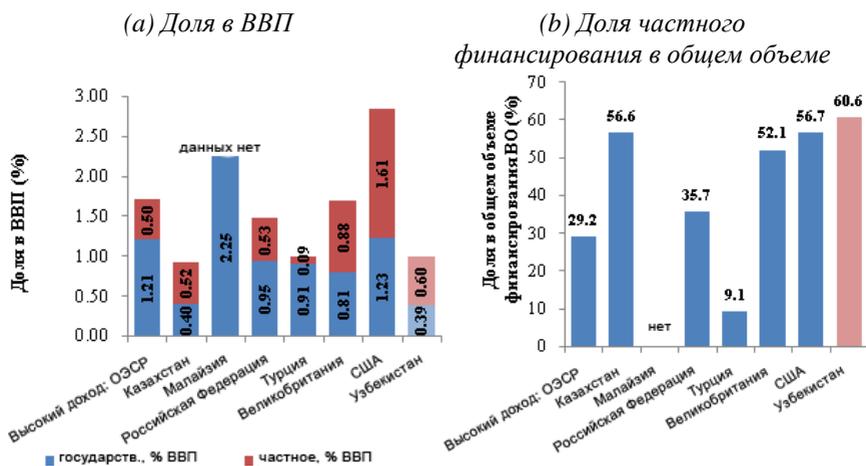


Источники: расчеты сотрудников Всемирного банка на основе данных Министерства финансов и МВССО.

91. Динамика и объемы увеличения частного финансирования сектора высшего образования, являющегося результатом политического решения узбекских властей, отличают Узбекистан от других сопоставимых стран. Ожидается, что частные платежи студентов Узбекистана будут составлять все большую долю доходов сектора высшего образования по сравнению с платежами студентов более богатых стран. Доля частного финансирования сектора высшего образования (превышающая 60% от общего финансирования) выше, чем соответствующая доля в Соединенных Штатах (57%) и Великобритании

(52%) – двух богатых странах, чьи системы высшего образования в большой степени зависят от частных платежей. Средний уровень частного финансирования высшего образования в странах ОЭСР с высоким уровнем доходов населения составляет всего 29%, в то время как в Турции и России эти доли составляют 9% и 36% соответственно (рис. 21).

Рисунок 21. Государственное и частное финансирование сектора высшего образования в Узбекистане и сопоставимых странах



Источники: данные государственных органов Узбекистана, ОЭСР (2012) и база данные EdStats Всемирного банка.

Примечание. Данные по расходам за 2011 г. для Узбекистана и за 2009 г. или последний год, по которым имеются данные, для сопоставимых стран.

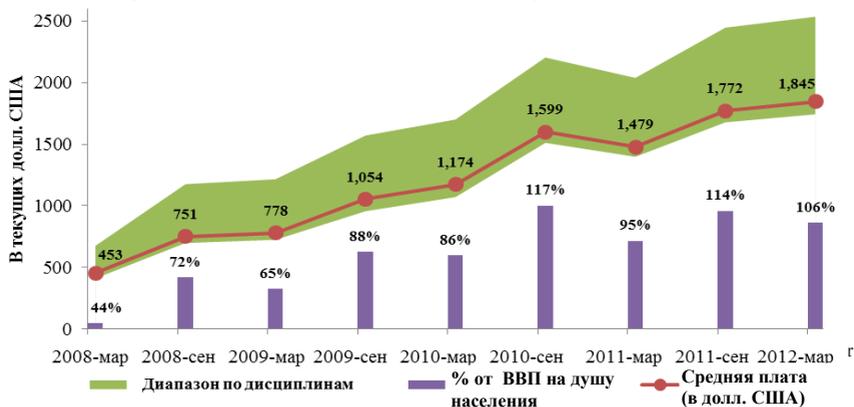
Плата за обучение студентов, обучающихся по контракту, резко повысилась

92. Возрастающий объем частного финансирования сектора высшего образования явился результатом сочетания двух факторов: большего количества студентов, самостоятельно оплачивающих свое образование, и роста платы за обучение. В период с 2008 по 2012 годы средний размер студенческого контракта вырос в четыре раза: с 453 до 1 842 долл. США в год. (Рис. 22). Экономика и благосостояние народа Узбекистана также выросли за последние годы, но повышение платежей по контракту существенно опередило общий экономический рост.

Средняя сумма контракта – как доля ВВП на душу населения – возросла с 44% до более чем 106% за последние пять лет. В то же время плата за обучение в государственных университетах в большинстве стран ОЭСР находится в диапазоне от нуля до 24% от ВВП на душу населения.⁶²

93. Уровень платы за обучение, ежегодно устанавливаемый постановлением Министерства финансов, также значительно варьирует в зависимости от дисциплин. Большинство студентов, зачисленных на контрактной основе в учебные заведения сельскохозяйственного, промышленного и педагогического профилей (что в совокупности составляет три четверти всех студентов), должны были вносить годовую плату за обучение, составляющую приблизительно 1 700 долл. США в 2011/12 учебном году. Студенты-контрактники, зачисленные на юридические факультеты, должны были вносить самую высокую плату – около 2 500 долл. США в год (таблица 5).

Рисунок 22. Средняя годовая плата за обучение студентов на контрактной основе (степень бакалавра) в Узбекистане



Источник: расчеты сотрудников Всемирного банка на основе данных Министерства финансов.

⁶² ОЭСР (2012)

Таблица 5. Годовая плата за обучение студентов на контрактной основе (степень бакалавра) в Узбекистане, по дисциплинам

<i>(в долл. США)</i>	2008- март	2008- сент	2009- март	2009- сент	2010- март	2010- сент	2011- март	2011- сент	2012- март
Юриспруденция	676	1176	1216	1571	1701	2205	2040	2448	2536
Экономика	574	949	984	1264	1418	1953	1807	2168	2272
Медицина	575	911	943	1298	1449	1953	1807	2168	2272
Искусство и кинематография	533	911	943	1230	1355	1764	1632	1958	2034
Строительство	507	797	827	1093	1229	1638	1515	1818	1902
Транспорт	474	759	786	1093	1197	1638	1515	1818	1902
Связь	478	797	827	1093	1229	1638	1515	1818	1902
Сельское хоз-во	422	698	724	956	1071	1512	1399	1679	1744
Промышленность	457	721	745	1025	1134	1512	1399	1679	1744
Физкультура и спорт	444	721	745	956	1071	1512	1399	1679	1744
Образование	411	698	724	991	1103	1512	1399	1679	1744
В среднем	453	751	778	1054	1174	1599	1479	1772	1845

Источник: Министерство финансов.

Примечание. Среднее значение определено по количеству студентов, зачисленных на соответствующие дисциплины. Обменный курс (сум РУз/долл. США): 2008 г. = 1317,64; 2009 г. = 1463,81; 2010 г. = 1587,12; 2011 г. = 1715,81; 2012 г. = 1892,40.

94. Показатели роста платы за обучение в основном одинаковы по всем дисциплинам, хотя рост платы для менее затратных дисциплин был интенсивнее. В то время как средняя плата за обучение в Узбекистане возросла четырехкратно (в текущих долларах США) в период с 2008 по 2012 годы, коэффициенты роста оплаты наименее затратных дисциплин (образование) и самых высокозатратных (юриспруденция) составили 4,25 и 3,75 соответственно. В результате соотношение между самыми высокими и самыми низкими уровнями платы за обучение слегка сократилось: с 1,64 до 1,45 в течение этих четырех лет. В то же время динамика роста платы за обучение (в среднем 43% в год) в Узбекистане существенно опередила показатель роста ВВП на душу населения (14% в период с 2008 по 2012 г.). В результате высокая стоимость контрактного образования в университетах страны повышает возможность поступления только для более состоятельных слоев общества.⁶³

⁶³ Это заключение подтверждается недавним обследованием домохозяйств «Мобилизация семейных активов», проведенным Центром экономических исследований ЦЭИ и ПРООН (2011).

Состав расходов не соответствует потребностям современной системы высшего образования

95. Текущее распределение расходов в системе высшего образования Узбекистана (таблица 6) не соответствует тенденциям в других странах, которые развивают университетские системы высокого качества. Хотя государственные средства играют возрастающую роль в финансировании капитальных вложений в вузы в последние годы, ответственность за выплату зарплаты сотрудникам (общепризнанно низкую) была в существенной степени перенесена на вузы. Более того, высокие студенческие стипендии продолжают оставаться бременем на бюджетах университетов (рис. 23). В данном разделе детально обсуждается каждая из категорий этих расходов.

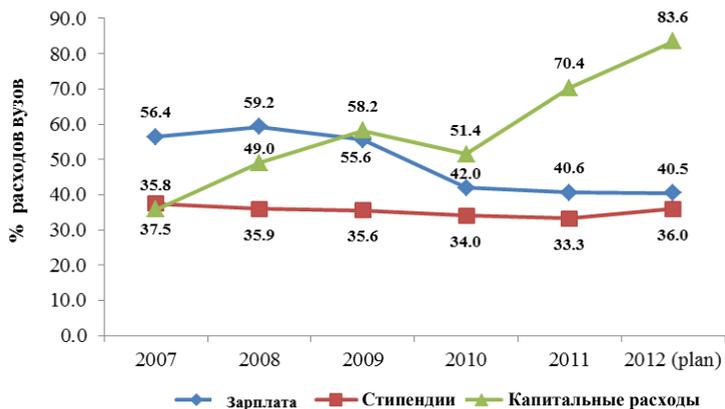
Таблица 6. Распределение консолидированных бюджетов вузов Узбекистана, по категориям экономических затрат

(%)	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (план)
Текущие расходы	92,5	94,3	95,9	96,3	94,6	90,3
Заработная плата	34,0	31,8	37,6	36,9	37,5	37,2
Стипендии	38,1	37,0	39,3	42,9	41,5	37,2
Социальное страхование и другие налоги	7,7	7,4	8,8	9,0	9,2	9,2
Коммунальные услуги	3,2	2,3	2,0	1,7	1,6	1,7
Другие текущие расходы	9,6	15,8	8,1	5,8	4,9	5,0
Капитальные расходы	7,5	5,7	4,1	3,7	5,4	9,7
Капитальный ремонт и оборудование	7,5	4,6	3,2	3,1	2,5	2,2
Программа капитальных инвестиций	0,0	1,1	1,0	0,7	0,4	0,8
Фонд развития материально-технической базы вузов	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5	6,7
Общая сумма расходов	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>(млн. долл. США)</i>	169,1	246,6	318,9	384,6	465,4	548,2

Источники: расчеты сотрудников Всемирного банка на основе данных Министерства финансов и МВССО.

Примечание. Консолидированные бюджетные расходы включают финансирование из средств программы капитальных инвестиций и Фонда развития материально-технической базы вузов. Обменный курс (сум РУз/долл. США): 2008 г. = 1317,64; 2009 г. = 1463,81; 2010 г. = 1587,12; 2011 г. = 1715,81; 2012 г. = 1892,40.

Рисунок. 23. Доля отдельных категорий расходов вузов, финансируемых из государственного бюджета Узбекистана



Источники: расчеты сотрудников Всемирного банка на основе данных Министерства финансов и МВССО.

Студенческие стипендии

96. Узбекистан продолжает реализовывать модель, использовавшуюся в Советском Союзе, при которой университеты выплачивали стипендии значительной части своих студентов для покрытия их прожиточных расходов. Эти стипендии высокие, практически поголовные и выполняют функцию социальной защиты, но приводит к вытеснению других университетских затрат на образование. Что более важно, размер этих выплат значительно расходится с практикой наиболее глобально-конкурентных систем высшего образования.

97. Уровень стипендий, ежемесячно выплачиваемых студентам высших учебных заведений Узбекистана, был весьма высок: до 130 долл. США в месяц для студентов, имевших отличные оценки (в 2012 г.). Студенты, получающие хорошие и удовлетворительные оценки, имеют право на получение стипендий, эквивалентных соответственно 75% и 50% от максимальной суммы стипендии. Сироты, военные ветераны и студенты с ограниченными возможностями получают несколько более высокие стипендии, а небольшое число наиболее одаренных студентов получают специальные президентские стипендии в

еще большем размере. Столь высокий размер стипендий способствует тому, что студенты, обучающиеся на контрактной основе и при этом получающие высокие оценки, могут ожидать, что их плата за обучение снизится на 90%; в то время как студенты-бюджетники могут получать бесплатное образование, а также до 1 560 долл. США в год в виде стипендии из бюджета государства для покрытия прожиточных расходов.

98. Система выплаты стипендий на основе академических успехов, которая не принимает в расчет финансовые потребности студентов, является механизмом регрессивного перевода средств от государства и менее успевающих студентов студентам, которые получают высшие оценки (часто они происходят из зажиточных семей). Принимая во внимание низкие показатели зачисления в вузы в Узбекистане (менее 10% выпускников средних школ поступают в вузы), высока вероятность того, зачисленные в вуз студенты в подавляющем большинстве происходят из наиболее состоятельных семей.⁶⁴ Таким образом, система стипендий является нецелевым социальным пособием, и в конечном итоге может поддержать детей из более обеспеченных семей Узбекистана, которые в меньшей мере в ней нуждаются, и которые при нынешней системе могут получить ежемесячные выплаты, в три раза превосходящие минимальную месячную заработную плату.

99. Более того, выплаты стипендий являются тяжелым бременем для государственного бюджета и бюджетов высших учебных заведений Узбекистана (которые финансируют две трети общих затрат на стипендии). В 2010 и 2011 годах выплаты стипендий составляли соответственно 43% и 42% общих расходов на высшее образование. Это уменьшает и без того ограниченные доходы сектора высшего образования страны. Более того, большая часть расходов высшего образования приходится на выплату средств студентам, а не на предоставление образовательных услуг, что не соответствует международным нормам. Даже по сравнению со странами бывшего Советского Союза, использующими широкомасштабные схемы выплаты стипендий, в Узбекистане выплаты стипендий студентам составляют гораздо большую часть затрат на высшее образование, чем в Беларуси (21%), Молдове (12%) и Таджикистане (14%).⁶⁵ В это же время в странах ОЭСР средний показатель государственных расходов, выделяемых на

⁶⁴ ЦЭИ и ПРООН (2011).

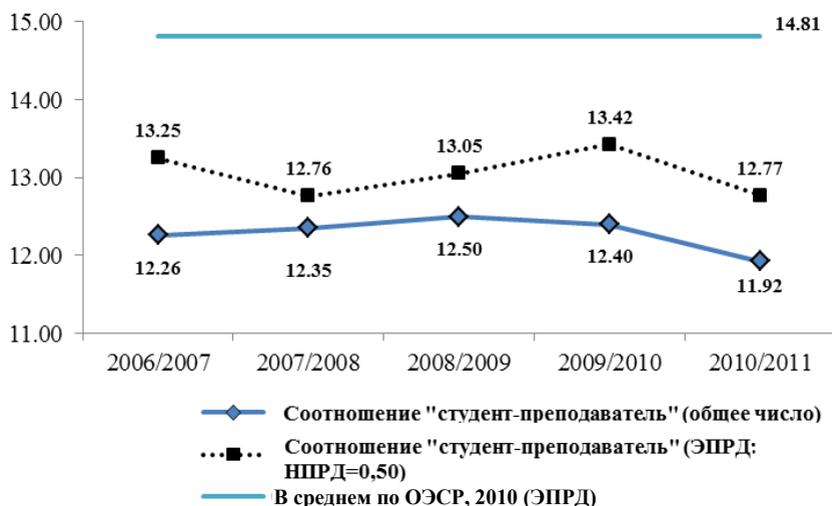
⁶⁵ Базы данных Всемирного банка (BOOST) правительственных расходов соответствующих стран.

стипендии и другие гранты студентам и домохозяйствам, составляет всего лишь 10%.⁶⁶

Заработная плата профессорско-преподавательского состава

100. Система высшего образования Узбекистана характеризуется большим количеством преподавателей, чья заработная плата по международным меркам неконкурентоспособна. Соотношение, равное 11,9 студента на одного преподавателя,⁶⁷ значительно ниже, чем средний показатель по ОЭСР, равный 14,8 студентов на одного преподавателя (рис. 24).

Рисунок 24. Соотношение «студент-преподаватель» в вузах Узбекистана и ОЭСР



Источники: расчеты сотрудников Всемирного банка на основе данных МВССО и ОЭСР (2012).

Примечание. Соотношение «студент-преподаватель» для Узбекистана рассчитывается с использованием подсчета количества преподавателей и аппроксимацией эквивалента полного рабочего дня (ЭПРД), допуская, что средняя рабочая нагрузка равна 0,5 ставки для преподавателя, работающего неполный рабочий день. Соотношение «студент-преподаватель» для стран ОЭСР рассчитывается с использованием эквивалента полного рабочего дня.

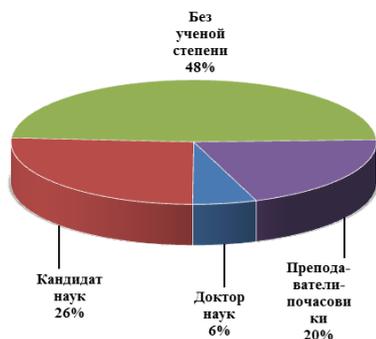
⁶⁶ ОЭСР (2012).

⁶⁷ Соотношение было рассчитано на основе общего подсчета количества преподавателей. Соотношение, основанное на эквиваленте занятости полный рабочий день (предположительно на преподавателя-почасовика приходится половина полной рабочей нагрузки), равно 12,8.

101. Однако многие из этих преподавателей имеют низкую заработную плату и не имеют академических регалий. В 2011/12 учебном году только 32% учебного персонала в вузах Узбекистана имели ученую степень, эквивалентную «доктору философии» (PhD); (либо доктора, либо кандидата наук). Около половины преподавателей (48%), не имевших такой степени, работали полный рабочий день, и 20% были заняты неполный рабочий день (рис. 25). Их заработная плата варьировала от 365 долл. США в месяц у преподавателя-стажера без ученой степени до 582 долл. США у руководителя отдела с высшей ученой степенью. Средний базовый оклад преподавателя вуза в 2012 году составлял примерно 480 долл. США в месяц, что несколько ниже средней заработной платы по стране.

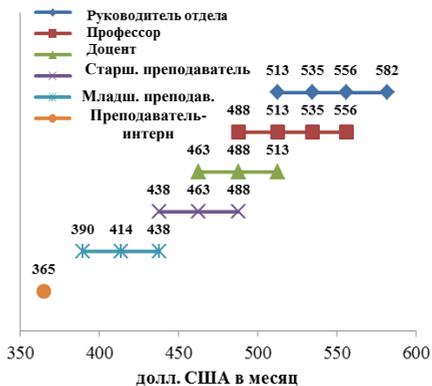
Рисунок 25. Структура преподавательского состава вузов в Узбекистане с разбивкой по профессиональной квалификации и уровню заработной платы

(а) Соотношение преподавательского состава по профессиональной квалификации, 2011/12 г.



платы

(б) Сетка базовой заработной платы в зависимости от профессионального уровня преподавателей на 1 августа 2012 г.



Источник: данные МВССО и Министерство Финансов

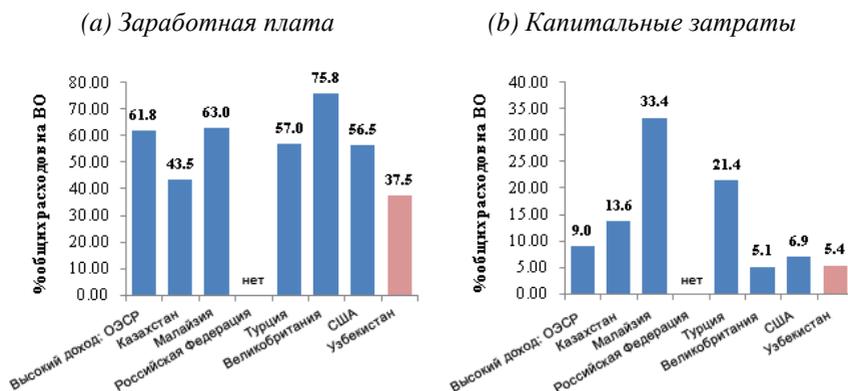
Примечание. Ученые степени включают в себя степени кандидата и доктора наук, эквивалентные PhD. Зарплата профессорско-преподавательского состава вузов определяется с учетом ученой степени преподавателей и размера вуза, в котором они преподают. Обменный курс (сум РУз/долл. США): 2012 г. = 1892,40.

102. В Узбекистане доля заработной платы профессорско-преподавательского состава вузов в общем объеме расходов системы высшего образования ниже, чем в большинстве сопоставимых стран. Общие расходы на заработную плату преподавателей составляют только

37% всего объема расходов сектора высшего образования, в то время как этот показатель для стран ОЭСР в среднем составляет 62%, в Турции и Малайзии – 57% и 62% соответственно (рис. 26). Расходование большей части бюджета высшего образования на заработную плату само по себе не является желаемой или допустимой целью, однако низкий уровень значимости оплаты труда преподавателей может сигнализировать о недостаточности инвестиций в самый важный ресурс – человеческий капитал.

103. Текущий дисбаланс между объемом финансирования, расходуемого на студентов и их преподавателей в Узбекистане, не соответствует практике большинства других стран. Система, характеризующаяся большим количеством низкооплачиваемых преподавателей и малым количеством студентов с высокими стипендиями (чи ежемесячные стипендии могут составлять до одной трети базового оклада преподавателя вуза), дает большие возможности для коррупции. С учетом сильных стимулов для студентов получать высокие оценки, которые напрямую связаны с существенными финансовыми выгодами, возможность широкой распространенности неофициальных и незаконных платежей для достижения высоких оценок, в системе высшего образования не является чем-то удивительным.

Рисунок 26. Доля заработной платы и капитальных затрат в общем объеме расходов на сектор высшего образования в Узбекистане и сопоставимых странах



Источники: расчеты сотрудников Всемирного банка на основе данных государственных органов Узбекистана, ОЭСР (2012) и базы данных EdStats Всемирного банка.

Примечание. Данные по расходам за 2011 г. для Узбекистана и за 2009 г. или последний год, по которым имеются данные, для сопоставимых стран.

Капитальные инвестиции

104. Капитальные инвестиции в совершенствование системы высшего образования значительно сократились за последние несколько лет. К 2010 году уровень капитальных инвестиций достиг нижней точки – менее 4% от общего объема финансирования данного сектора (Таблица 6). Однако утверждение Указа Президента №1533 в 2011 г. возвестило о начале новой эры государственного инвестирования в физический капитал вузов Узбекистана. Согласно данному указу, правительство основало фонд для финансирования: (i) строительства, реконструкции и капитального ремонта аудиторий, лабораторий, спортивных сооружений и общежитий и (ii) оснащения этих помещений оборудованием для применения современных технологий.

105. К 2011 году – первому году существования фонда – уровень капитальных инвестиций превысил 5% от общего объема финансирования сектора высшего образования. Хотя этот показатель в Узбекистане все еще ниже аналогичных показателей в сопоставимых странах (рис. 26), на ближайшие годы уже установлены уровни затрат на капитальные инвестиции в сектор высшего образования. В 2012 году планировалось, что капитальные расходы достигнут 10% от общего объема затрат в данном секторе. Указ №1533 устанавливает планы по инвестированию к 2016 году более 277 млрд. сумов (более 133 млн. долл. США в текущих ценах) на развитие материально-технической базы вузов. Основным направлением планируемых капитальных инвестиций является создание и модернизация научно-исследовательских лабораторий вузов Узбекистана. Предусматривается, что часть финансирования, согласно указу, будет формироваться из внешних источников: кредитов международных финансовых институтов и грантов отечественных и международных доноров, траст-фондов и других спонсоров.

106. Подводя итог вышесказанному, представленный в этой главе анализ выявляет низкую доступность высшего образования и проблемы его качества. Внутреннее управление данным сектором носит фрагментарный характер, где обязанности различных участников дублируются, в результате усложняется обеспечение подотчетности системы в целом. Система обеспечения качества ВО не соответствует передовой международной практике и имеет слабые международные связи. И наконец, в то время как общий показатель бюджетного финансирования сектора образования – около 8% от ВВП – является одним из самых высоких в мире, доля расходов на систему высшего

образования (около 0,4% от ВВП) является одной из самых низких. Кроме того, модели расходования средств в секторе высшего образования не отрегулированы. Заработная плата преподавателей по международным стандартам низкая (начиная от 365 долл. США в месяц), в то время как большие стипендии студентам (до 130 долл. США в месяц) выплачиваются почти повсеместно. Эти характеристики системы не соответствуют международной практике и не способствуют эффективному управлению системой высшего образования.

ГЛАВА 4. ДАЛЬНЕЙШИЕ ШАГИ: ВОЗМОЖНОСТИ МОДЕРНИЗАЦИИ И УЛУЧШЕНИЯ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

107. В предыдущих главах представлен всесторонний анализ состояния системы высшего образования в Узбекистане с точки зрения ее внешней связи с экономикой страны и внутренних механизмов управления. Полученные данные говорят о том, что в секторе ВО прилагаются значительные усилия для соответствия требованиям современной экономики, что требует большего числа высококвалифицированных специалистов, прошедших подготовку в тех областях, которые соответствуют приоритетам национального развития. Система высшего образования Узбекистана отстает в выполнении своей роли двигателя инновационных подходов к высшему образованию и генератора новых идей, что необходимо для стимулирования роста современной, основанной на знаниях экономики. Система высшего образования характеризуется низким уровнем ее доступности, устаревшими механизмами управления и обеспечения качества, а также структурой финансирования, не отвечающей нуждам современной экономики. Для решения этих сложных задач в следующем разделе изложены направления для модернизации системы высшего образования в Узбекистане в целях удовлетворения дальнейших потребностей экономики страны. Данная дискуссия сконцентрирована на вопросах стратегического видения, доступа, управления, обеспечения качества, финансирования системы ВО и ее соответствия экономике в целом.

А. Разработка среднесрочной стратегии для сектора высшего образования

108. *Проблема.* Данный доклад дает четкое представление о том, что, несмотря на различные директивы и законы, регулирующие различные аспекты сектора высшего образования, не существует комплексного государственного документа, в котором определялось бы среднесрочное и долгосрочное видение развития сектора высшего образования. Следовательно, в отсутствие ясной, комплексной и согласованной стратегии принятие решений в этой сфере определяется последней

директивой. Такой подход зачастую ослабляет возможность проведения ключевых реформ.

109. *Решение.* Разработка и принятие комплексной стратегии развития и модернизации сектора высшего образования является важнейшим фактором для обеспечения вклада со стороны всех участников процесса в достижение совместной цели, а также обеспечение всеобщего понимания масштабных результатов реформы системы высшего образования в целом. В то время как данные для стратегии могут быть получены в результате аналитической работы ключевых партнеров (например, разработка данного доклада), стратегию должно разработать правительство Узбекистана в процессе консультаций с основными внутренними ведомствами страны.

110. *Цель политики.* Разработка и утверждение комплексной среднесрочной стратегии развития сектора высшего образования.

В. Расширение равноправного доступа к системе высшего образования

111. *Проблема.* Показатель зачисления в вузы Узбекистана является одним из самых низких в мире. Модели зачисления не соответствуют нуждам растущей экономики и потребностям населения студенческого возраста. Гендерное неравенство среди зачисленных студентов – одно из самых высоких в регионе.

112. *Решение.* Развитие системы высшего образования, соответствующей нуждам растущей экономики, потребует, в дополнение к руководящей роли центрального правительства, чтобы вузы могли предоставлять большее или меньшее количество приемных мест в зависимости от спроса. Это позволит рыночному механизму дополнить существующую систему и сократить разрыв между рыночным спросом на дипломированных выпускников и тем их количеством, которое обеспечивает система высшего образования. В соответствии с этим система подготовки специалистов в вузах может быть далее дифференцирована с помощью программ обучения, предусматривающих и не предусматривающих получение диплома. Не всем студентам необходимо обучение по университетским программам, предусматривающим получение степени бакалавра. Некоторые из них могут получить пользу от прохождения краткосрочных профессионально-технических курсов, которые непосредственно направлены на удовлетворение рыночного спроса на определенные

навыки.⁶⁸ Кроме того, вузам может быть разрешено менять размер платы за обучение в соответствии с повышенном спросом на некоторые специальности в рамках определенного диапазона, установленного правительством (вместо обязательного взимания платы, установленной внешними органами в централизованном порядке для каждой программы). Даже такая степень варьирования размера платы за обучение позволит вузам конкурировать друг с другом. Существующая система позволяет каждому абитуриенту подавать документы только на один факультет в одном вузе. Стоит изучить вопрос, можно ли заменить эту систему путем введения упорядоченного списка вузов для выбора студентами лучших вузов без риска потери года в случае, если они не были приняты в выбранный ими вуз. Более того, сокращающаяся доля девушек, зачисляемых в вузы, говорит об обоснованности проактивной политики, чтобы повернуть эту тенденцию вспять и в этом вопросе поставить Узбекистан в ряд с сопоставимыми странами на региональном и глобальном уровне. И наконец, расширение доступа к ВО может быть достигнуто малозатратными средствами с использованием современных инновационных технологий в дистанционном обучении (например, массовые открытые онлайн курсы).⁶⁹

113. *Цели политики:*

- i. Повышение показателя зачисления в вузы примерно с 10% до 20% целевого показателя, устанавливаемого МВССО/Кабинетом Министров.
- ii. Возможность для университетов/вузов принимать большее или меньшее количество студентов в зависимости от спроса (в пределах 20% целевого показателя, устанавливаемого правительством Республики Узбекистан).
- iii. Расширение охвата высшим образованием для включения непродолжительных программ профессионально-технического профиля, предусматривающих и не предусматривающих

⁶⁸ Например, 51% студентов системы высшего образования в Соединенных Штатах принимаются в местные колледжи. Программы колледжей обычно предусматривают двухгодичное обучение с получением степени младшего специалиста (Associate's degree) или более короткие курсы. Выдаются сертификаты признанные на рынке труда.

⁶⁹ Массовые открытые онлайн- курсы (МООК) – бесплатные, не предусматривающие получение диплома - курсы дистанционного обучения, организованные ведущими международными университетами, прием на которые является открытым и неограниченным.

получение диплома, которая будет соответствовать спросу на рынке труда.

- iv. Увеличение доли принятых студентов женского пола до 50%.
- v. Пилотирование инноваций в системе электронного обучения и/или MOOK для расширения доступа к высшему образованию.

С. Улучшение управления системой высшего образования

114. *Проблема.* В секторе высшего образования отсутствует комплексная правовая база, и его управление носит фрагментарный характер и осуществляется многими центральными органами. Вузы Узбекистана не имеют институциональной самостоятельности в ряде ключевых областей, включая руководство и управление, свободу определять собственную кадровую, учебную, административную и финансовую политику. В данном секторе отсутствует современная информационная система управления, что препятствует принятию информированных решений, подтвержденных имеющимися фактами. И наконец, структура, регулирующая участие негосударственного сектора в системе высшего образования, носит ограничительный характер (о чем свидетельствует отсутствие частных вузов), усугубляя и без того низкий уровень зачисления в вузы.

115. *Решение.* Описываемая выше *стратегия* сектора высшего образования должна быть дополнена комплексными законодательными актами (и нормативными документами) для поддержки реформ управления в данном секторе. Законодательство призвано оптимизировать процесс реформ и устранить любые дублирующие обязанности различных министерств. Ректоров вузов необходимо отбирать профессиональной и независимой экспертной комиссией посредством проведения международного поиска кандидатур и дальнейшего представления их рейтингового списка в соответствующий исполнительный орган. Попечительский совет должен превратиться из консультативного органа в орган, наделенный реальными полномочиями (например, правом возложения ответственности на ректора за достижение целевых показателей развития, установленных советами университетов/вузов). Попечительский совет совместно с ученым советом необходимо наделить широкими полномочиями по составлению большей части учебного плана университета или вуза, возможно, в пределах до 20% от содержания учебного курса (а оставшиеся 80% определяются государственными стандартами образования и ведущими университетами по каждой дисциплине). Это позволит вузам отличаться друг от друга и соответствовать растущим местным потребностям и

спросу. Советы университетов/вузов должны наделяться полномочием изменять плату за обучение и квоты зачисления студентов в пределах 20% от уровня, определяемого Кабинетом Министров или МВССО. Для стимулирования эффективного процесса принятия решений на уровне вузов и центральном уровне в Узбекистане важно создать современную ИСУВО.

116. *Цели политики:*

- i. Разработать и принять комплексное законодательство о высшем образовании.
- ii. Отбор ректоров производить посредством прозрачного и открытого поиска, осуществляемого независимой и профессиональной экспертной комиссией.
- iii. Наделить советы университетов/вузов полномочиями изменять учебный план и размер платы за обучение (в пределах 20% целевого показателя, устанавливаемого правительством Республики Узбекистан).
- iv. Разработать и внедрить современные ИСУВО.
- v. Реформировать правила и нормы, регулирующие участие частного сектора в предоставлении услуг высшего образования.

Д. Модернизация системы обеспечения качества высшего образования

117. *Проблема.* Действующие нормы обеспечения качества высшего образования не соответствуют международной практике. Система обеспечения качества находится в переходном периоде и старается отойти от централизованной системы управления и контроля в сторону системы, включающей передовую международную практику в механизмы внешнего и внутреннего обеспечения качества высшего образования. Еще очень многое предстоит сделать, так как вузы все еще в большей степени регулируются центральными министерствами и имеют только ограниченную степень самостоятельности, необходимой для адаптации своих программ к нуждам и потребностям экономики Узбекистана.

118. *Решение.* Создание независимого агентства по обеспечению качества высшего образования крайне важно для современной системы высшего образования. В Узбекистане Государственный центр тестирования может быть усилен и наделен полномочиями для

выполнения этой функции. В дополнение к «внешнему» обеспечению качества со стороны ГЦТ отдельные вузы должны быть усилены для выполнения функции «внутреннего» обеспечения качества созданием «ячеек по повышению качества» (QECs), базирующихся частично на самостоятельной оценке, частично – на оценке коллег из других вузов. К настоящему времени Узбекистан не подписал Болонский протокол и (за небольшим исключением) не занимался проактивным развитием механизмов по его реализации. В стране имеется законодательная база для введения некоторых элементов Болонского процесса, и это можно было бы использовать для интеграции в международное образовательное сообщество, стимулируя развитие конкуренции в секторе образования Узбекистана. Болонский процесс предусматривает структуру и профессиональное сообщество для повышения качества и интеграции систем, способствующих быстрому развитию системы обеспечения качества высшего образования в Узбекистане для достижения всемирно признанных операционных стандартов. Это помогло бы вузам получить региональное и международное признание качества их работы, исследований и профессионализма выпускников. Для Узбекистана важно разработать комплексную систему обеспечения качества высшего образования, соответствующую процедурам Болонского процесса. Такая система должна будет обеспечить соответствие ВО Узбекистана международным требованиям для вхождения в Европейское пространство высшего образования.

119. *Цели политики:*

- i. Усиление ГЦТ для выполнения им функции независимого агентства по обеспечению качества высшего образования.
- ii. Создание и усиление ячеек по повышению качества в университетах и вузах и стимулирование информационного обмена и эффективных практик между вузами.
- iii. Организация международных совместных мероприятий по повышению качества ВО, разработке учебных планов, обмену студентами и преподавателями.

Е. Реформирование системы финансирования сектора высшего образования

120. *Проблема.* Государственные расходы на сектор высшего образования в Узбекистане ниже, чем во многих странах, находящихся на том же этапе развития. Несмотря на высокий уровень финансирования системы образования, доля финансирования сектора высшего образования несоразмерно низкая. Модели финансирования сектора высшего образования не соответствуют потребностям современной системы высшего образования. Затраты на высокие и практически поголовные студенческие стипендии, уменьшающие и без того ограниченные ресурсы, и несоразмерно низкая заработная плата профессорско-преподавательского состава становятся причиной ложных стимулов.

121. *Решение.* Необходимо в среднесрочной перспективе увеличить долю государственного финансирования сектора высшего образования в общем объеме финансирования системы образования с текущих 5% до 10%. Система студенческих стипендий нуждается в пересмотре и рационализации. Зарботную плату преподавателей необходимо повысить в соответствии с региональными и международными тенденциями, а также сделать результаты их преподавательской и исследовательской деятельности предметом более строгой оценки.

122. *Цели политики:*

- i. Увеличить долю государственного финансирования сектора высшего образования с текущих 5% до 10% в среднесрочной и до 15-20% в долгосрочной перспективе (соизмеримо целям повышения качества высшего образования, а также количества приемных мест при зачислении студентов).
- ii. Рационализировать систему студенческих стипендий.
- iii. Привести размер платы за обучение для студентов на контрактной основе в соответствие как с потребностями рынка, так и со спросом со стороны учащихся.
- iv. Повысить заработную плату преподавателей вузов в соответствии с региональными и международными тенденциями и обеспечить ее более строгую зависимость от результатов работы.

Ф. Стимулирование инновационных подходов в системе ВО и углубление рыночных связей

123. *Проблема.* Узбекистан в настоящее время входит в ту стадию, которая может стать важным этапом реализации его экономического потенциала. В стране спрос на квалифицированную рабочую силу растет более быстрыми темпами, чем предложение, и несоответствие профессиональных знаний и навыков выпускников вузов потребностям рынка очевидно. Кроме того, в то время как развитие инноваций и технологий является важным фактором экономического роста в любой современной экономике, Узбекистан отстает в развитии достаточного инновационного потенциала, который стал бы движущей силой в обретении Узбекистаном статуса страны в верхнем сегменте группы стран со средним уровнем доходов на душу населения.

124. *Решение.* Очень важно повысить соответствие знаний и навыков выпускников вузов потребностям рынка, а также создать и укрепить инновационную инфраструктуру, способствующую повышению качества и рыночной значимости деятельности вузов в целом и стимулирующую применение творческих и инновационных подходов к обучению.

125. *Цели политики:*

- i. Организация регулярных и независимых исследований для оценки требований к профессиональным навыкам выпускников со стороны экономики. Это станет частью информации, собираемой в рамках ИСУВО, для использования в процессе принятия политических решений.
- ii. Развитие и укрепление партнерства с местными и иностранными учебными заведениями (сотрудничество в области исследований, обмен преподавателями и программами подготовки).
- iii. Развитие и укрепление партнерства с сектором отечественной и иностранной промышленности (модернизация учебных планов, лабораторий, инновационных платформ, исследования и развитие совместного бизнеса).
- iv. Создание высококачественных лабораторий в приоритетных технических областях при поддержке современных учебных программ, квалифицированного профессорско-преподавательского состава и других сотрудников вузов и соответствующих связей вузов с промышленностью.

Таблица 7. Предлагаемая последовательность реализации реформ в политике сектора ВО

Цель	Краткосрочные меры (1-3 года)	Среднесрочные меры (3-5 лет)
<p>А. Разработка среднесрочной стратегии для сектора высшего образования</p>	<p>A1.1. Разработать и утвердить среднесрочную стратегию для сектора высшего образования</p>	<p>A2.1. Приступить к реализации среднесрочной стратегии для сектора высшего образования</p>
<p>В. Расширение равноправного доступа</p>	<p>В1.1. Обеспечить соответствие квот по приему в вузы текущим и ожидаемым нуждам экономики</p> <p>В1.2. Разрешить абитуриентам иметь возможность поступления в несколько вузов (например, посредством создания упорядоченного списка рейтинговых вузов)</p> <p>В1.3. Провести апробацию малозатратных видов предоставления ВО в целях расширения доступа к нему (например, использование МООК)</p> <p>В1.4. Проактивно выявлять основные причины гендерного неравенства при приеме студентов в вузы</p>	<p>В2.1. Увеличить количество приемных мест в вузах до уровней сопоставимых стран</p> <p>В2.2. Ослабить систему квот по приему в вузы, что позволит осуществлять прием, исходя из имеющегося спроса</p> <p>В2.3. Ввести более короткие программы, предусматривающие и не предусматривающие получение диплома с учетом спроса на рынке труда</p> <p>В2.4. Разрешить вузам изменять уровень платы за обучение, исходя из спроса на некоторые специальности</p> <p>В2.5. Повысить количество студентов женского пола в вузах</p>
<p>С. Улучшение управления системой</p>	<p>С1.1. Разработать и принять комплексное законодательство о высшем образовании, которое оптимизировало бы и модернизировало систему управления данным сектором и стимулировало участие частного сектора</p>	<p>С2.1. Наделить вузы полномочиями по изменению учебных планов, количества приемных мест и размера платы за обучение в рамках показателей, определяемых правительством</p> <p>С2.2. Ввести в действие систему ИСУВО для</p>

Цель	Краткосрочные меры (1-3 года)	Среднесрочные меры (3-5 лет)
	<p>C1.2. Усовершенствовать процесс отбора ректоров вузов таким образом, чтобы он проводился профессиональной и независимой экспертной комиссией</p> <p>C1.3. Разработать и внедрить современную систему ИСУВО</p>	<p>принятия более информированных политических решений в результате использования данных и их анализа</p>
<p>D. Модернизация системы обеспечения качества (ОК)</p>	<p>D1.1. Усилить государственный центр тестирования, трансформируя его в независимое агентство по ОК, перед которым ставится задача проведения внешнего ОК системы высшего образования.</p> <p>D1.2. Создать в вузах ячейки по повышению качества, которые будут выполнять функцию внутреннего ОК.</p> <p>D1.3. Способствовать развитию международного сотрудничества в области повышения качества ВО, разработки учебных планов, обмена преподавателями и другими сотрудниками вузов</p>	<p>D2.1. В полном объеме принять международную передовую практику в области ОК (например, меры, предусматриваемые Болонским протоколом)</p> <p>D2.2. Присоединиться к международным системам ОК, например, к Европейскому пространству высшего образования</p>
<p>E. Реформирование систем финансирования</p>	<p>E1.1. Постепенно повысить долю финансирования высшего образования, направляя ресурсы в инвестиции для повышения качества ВО.</p> <p>E1.2. Рационализировать систему стипендий для ее соответствия нуждам студентов и передовой международной практике.</p> <p>E1.3. Постепенно повысить заработную плату преподавателей до международного конкурентоспособного уровня</p>	<p>E2.1. Повысить долю финансирования высшего образования до уровня, близкого к уровням в сопоставимых странах, с направлением ресурсов в расширение доступа к высшему образованию</p> <p>E2.2. Увязать плату за обучение студентов на контрактной основе с потребностями рынка и спроса со стороны учащихся</p> <p>E2.3. Повысить заработную плату</p>

Цель	Краткосрочные меры (1-3 года)	Среднесрочные меры (3-5 лет)
<p>Ф. Стимулирование инновационных подходов и углубление рыночных связей</p>	<p>F1.1. Модернизировать систему преподавания и исследовательские лаборатории вузов, чья деятельность сконцентрирована на приоритетных технических областях</p> <p>F1.2. Привести учебные планы и практику преподавания в вузах в соответствие с процессом внедрения современного лабораторного оборудования</p> <p>F1.3. Апробировать конкурентоспособный механизм финансирования для стимулирования развития учебных инновационных подходов и связей промышленности с вузами</p> <p>F1.4. Стимулировать установление партнерства между узбекскими и иностранными вузами, а также узбекскими вузами и иностранными и отечественными отраслями промышленности</p> <p>F1.5. Проводить регулярные и независимые рыночные исследования для оценки требований к профессиональным навыкам выпускников вузов со стороны национальной экономики</p>	<p>преподавателям с обеспечением ее более строгой зависимости от результатов работы</p> <p>F2.1. Развивать функционирующую систему связей между вузами и промышленностью (например, на предмет соответствия навыков выпускников, структуры учебных планов и проводимых вузами исследований)</p> <p>F2.2. Расширить действие механизма конкурентного финансирования ВО с его дальнейшим превращением в движущую силу для развития академических инноваций и связей вузов с промышленностью</p>

Литература

- Abdullaev, Evgeniy (ed.) (2008). *Labour Migration in Uzbekistan: Social, Legal and Gender Aspects*. United Nations Development Programme / Gender Programme of Swiss Embassy: Tashkent, Uzbekistan.
- Autor, David H., Frank Levy, and Richard J. Murnane (2003). “The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration.” *Quarterly Journal of Economics* 118 (4): 1279–1334.
- Blom, Andreas, and Hiroshi Saeki (2011). “Employability and Skill Set of Newly Graduated Engineers in India.” Policy Research Working Paper No. 5640. World Bank: Washington DC.
- Brown, Clair (ed.) (1996). “The Competitive Semiconductor Manufacturing Human Resources Project.” Second Interim Report, CSM-32 (<http://www.irlle.berkeley.edu/worktech/csm-hr/index.html>).
- Brunner, Jose Joaquin, and Anthony Tillett (2007). “Higher Education in Central Asia: The Challenges of Modernization: Case Studies from Kazakhstan, Tajikistan, The Kyrgyz Republic and Uzbekistan.” World Bank: Washington DC.
- CER (2011a). *Structural Transformation in Uzbekistan: Long-Term Challenges for Modernization*. Tashkent: Center for Economic Research.
- CER (2011b). *Uzbekistan Almanac 2011*. Center for Economic Research: Tashkent, Uzbekistan.
- CER and UNDP (2011). *Family Assets Mobilization in Uzbekistan*. Center for Economic Research and United Nations Development Programme: Tashkent, Uzbekistan.
- Di Gropello, Emanuela, PrateekTandon, and Shahid Yusuf (2012). “Putting Higher Education to Work: Skills and Research for Growth in East Asia.” World Bank East Asia and Pacific Regional Report. World Bank: Washington DC.
- European Commission (2011). “Overview of the Higher Education Systems in the Tempus Partner Countries: Central Asia.” Luxembourg: EuropeAid.
- European Commission.(2012). “Higher Education in Uzbekistan.” July 2012. www.eacea.ec.europa.eu/tempus
- Fielden, John (2008). “Global Trends in University Governance.” Washington DC: The World Bank.

- Fisbein, Ariel and Dena Ringold(2012).“Benchmarking the Governance of Tertiary Education Systems.” Washington DC: The World Bank.
- Government of Uzbekistan (2011).“Resolution No. 1533 of the President of the Republic of Uzbekistan.” May 20, 2011.
- Ivaschenko, Oleksiy (2008). “The Survey of Skills/Labor Demand and Job Vacancies in Kazakhstan: Main Findings.” PowerPoint presentation. World Bank: Washington DC. March 11, 2008.
- Juroš, Luka (2013). “MOOCs and Higher Education Governance – ECA.”PowerPoint presentation. World Bank: Washington DC. June 25, 2013.
- Lucas, Robert. (1988). “On the Mechanics of Economic Development.”*Journal of Monetary Economics*, Vol. 22, No. 1, pp. 3-42.
- Mason, Geoff (2012). “Science, Engineering and Technology Technicians in the UK Economy.” Gatsby Charitable Foundation: London, UK.
- MHSSE / Ministry of Higher and Specialized Secondary Education (multiple years). Higher Education Sector Data provided to the World Bank by the MHSSE.
- Morgan, Gareth (1998). *Images of Organization*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Nayar, Reema, Pablo Gottret, Pradeep Mitra, Gordon Betcherman, Yue Man Lee, Indhira Santos, Mahesh Dahal, and Maheshwor Shrestha (2012). “More and Better Jobs in South Asia.”South Asia Development Matters Report. World Bank: Washington DC.
- Packard, Truman, Johannes Koettl, and Claudio E. Montenegro (2012).“In From the Shadow: Integrating Europe’s Informal Labor.”Directions in Development Report. World Bank: Washington DC.
- Republic of Uzbekistan (2011).“On the Measures for Strengthening the Material and Technical Base of the Higher Educational Institutions and Cardinal Improvement of the Quality of Preparation of High-Qualified Specialist.”Resolution of the President of the Republic of Uzbekistan.
- Romer P.M. (1993), “Ideas Gaps and Object Gaps in Economic Development”, *The Journal of Monetary Economics*, Vol. 32, pp. 543-473.
- Salmi, Jamil (2009).“The Challenge of Establishing World-Class

- Universities.” Washington DC: The World Bank.
- Solow, Robert M. (1956). “A Contribution to the Theory of Economic Growth.” *The Quarterly Journal of Economics* 70 (1): 65–94.
- Sondergaard, Lars, and MamtaMurthi, with Dina Abu-Ghaida, Christian Bodewig, and Jan Rutkowski (2012). “Skills, Not Just Diplomas: Managing Education for Results in Eastern Europe and Central Asia.” *Directions in Development Report*. World Bank: Washington DC.
- United Nations (2011). *World Population Prospects: The 2010 Revision* (<http://esa.un.org/unpd/wpp/>).
- UNDP (2009). *Higher Education in Uzbekistan: Structure, Developments and Reform Trends*. Tashkent: United Nations Development Programme Representative Office in Uzbekistan.
- Weber, Luc, and J. Duderstadt(eds.) (2010). “University Research for Innovation.” London: Economica.
- World Bank (2007). “Republic of Uzbekistan: Living Standards Assessment Update.” Report No. 40723-UZ. World Bank: Washington D.C.
- World Bank (2008). “Knowledge and innovation for competitiveness in Brazil”, Washington, DC: World Bank.
- World Bank (2010). “BEEPS At-A-Glance 2008: Uzbekistan.” *EBRD-World Bank Business Environment and Enterprise Performance Survey (BEEPS)*. January 2010.
- World Bank (2011). Country Partnership Strategy for the Republic of Uzbekistan. Report No. 65028-UZ. World Bank: Washington DC.
- World Bank (multiple years). Enterprise Surveys (<http://www.enterprisesurveys.org>).
- World Bank (2012a). “Project Appraisal Document: Advanced Electricity Metering Project for the Republic of Uzbekistan.” Washington, DC: World Bank.
- World Bank (2012b). “SABER – Tertiary Education Governance: Framework for Strengthening Governance in Tertiary Education.” Washington D.C: World Bank.
- World Bank (2012c). Uzbekistan: Sustaining High Growth. Uzbekistan Economic Report No. 1. World Bank: Washington D.C.

Приложение 1: Результаты обследования предприятий для оценки навыков выпускников школ последних лет⁷⁰

1. **В настоящее время о качестве высшего образования в Узбекистане известно немного.** Стандартизированных тестов, которые заполнялись бы выпускниками вузов, не имеется; сами вузы или национальные органы, ответственные за управление системой высшего образования, также не проводят серьёзной оценки качества знаний выпускников, начинающих деятельность на рынке труда (например, в форме программ отслеживания трудовой карьеры выпускника). Хотя это положение может в скором времени измениться⁷¹, к моменту подготовки настоящего отчёта у лиц, принимающих решения в Узбекистане по мерам политики, имелось мало достоверных данных о качестве навыков, которые получают выпускники в своих вузах.

2. **Чтобы восполнить данный информационный пробел, Всемирный банк инициировал проведение обследования 232 предприятий Узбекистана.** Целью данного обследования был сбор сведений об отношении работодателей к качеству и актуальности навыков выпускников. С учётом наличия сведений общего характера о том, квалификация выпускников не соответствует требованиям национального рынка труда, основной упор в обследовании был сделан на оценку степени удовлетворённости работодателей квалификацией недавних выпускников по отдельным категориям квалификаций. В вопросы обследования также была включена просьба указать относительную важность каждого навыка для успешного выполнения работы. В дополнение к количественному обследованию, с подкатегорий отобранных работодателей проводились также детальные собеседования на предмет качественных характеристик; эти собеседования послужили основой для исследования конкретных примеров, чтобы детально изучить мнение работодателей о квалификации выпускников в конкретных отраслях экономики.

⁷⁰ Обследование было разработано и проведено для настоящего отчёта. Дополнительную информацию об обследовании, включая подробное описание его методологии и результатов, можно получить в сопоставительном отчёте консультантов (Tahlil 2013).

⁷¹ Постановление Кабинета Министров от 2012 г. «О внедрении системы рейтинговой оценки высших образовательных учреждений республики» (ПКМ №371, 29.12.12) содержит указания ответственным национальным органам разработать систему оценки вузов на основе широкого набора соответствующих критериев. Среди прочих факторов, оценка квалификации выпускников на основе обследования, которое проводится с работодателем, составит 10% в совокупном балле каждого вуза.

Методология обследования

3. **Цели.** Основная цель исследования заключалась в следующем:

- Собрать основную информацию о фирмах, которые принимали на работу выпускников вузов в последние годы (2009-2012 гг.);
- Оценить относительную важность различных общих и специальных навыков выпускников последних лет для работодателей;
- Оценить удовлетворённость работодателей различными общими и специальными навыками недавних выпускников и техническими навыками выпускников инженерных вузов;
- Определить имеющиеся разрывы между навыками выпускников и потребностями работодателей.

4. **Инструмент обследования.** Вопросник, использованный при обследовании работодателей, приводится в приложении 2. Он состоит из шести страниц и включает следующие разделы:

- Профиль компании (идентификационная информация по фирме);
- Общая информация о фирме и принятой в ней практике трудоустройства;
- Общая удовлетворённость навыками выпускников университетов и средних специальных учебных заведений;
- Важность и удовлетворённость общими навыками выпускников вузов;
- Важность и удовлетворённость специальными навыками выпускников вузов;
- Важность и удовлетворённость техническими навыками выпускников вузов.

5. **Целевая группа обследования.** Изучаемая группа включала все предприятия Узбекистана (частные и государственные), которые принимали на работу выпускников вузов в период между 2009 и 2012 гг., за исключением (i) государственных образовательных учреждений и (ii) сельскохозяйственных предприятий. Образовательные учреждения, которые принимают на работу до 60% всех выпускников вузов в Узбекистане, были исключены из обследования, так как оценка качества подготовки специалистов образовательного сектора выходила за пределы настоящего отчёта. Сельскохозяйственные предприятия были исключены потому, что очень немногие из них, как было установлено,

принимали на работу выпускников вузов и в результате вряд ли могли обеспечить точную репрезентативность в выборке для обследования.

6. **Основа выборки.** Для составления выборки обследуемых фирм использовались 2 базы данных предприятий, которые ведёт Государственный комитет по статистике (Госкомстат). В их состав вошли:

- Единый государственный реестр предприятий и организаций (ЕГРПО), включавший основную регистрационную информацию о всех юридических лицах Узбекистана – всего 301 613 лиц по состоянию на 1 января 2013 г. (исключая частные фермерские хозяйства);
- База данных по статистической форме Т-1 («Труд-1»), включавшая информацию об общем числе выпускников вузов и средних специальных образовательных учреждений, которые были приняты на работу юридическими лицами – всего 10 702 зарегистрированных лиц сообщили о приёме на работу таких выпускников в 2011 г., из которых по состоянию на 1 декабря 2012 г. продолжали работать 7 199, в секторах, не включавших образование и сельское хозяйство.

После слияния информации из двух баз данных для проведения выборки обследуемых фирм было использовано 7 199 предприятий.

7. **Методология выборки.** При отборе фирм для обследования использовалась многоэтапная кластерная выборка. Выборка производилась непосредственно из базы данных Госкомстата с использованием инструмента «Комплексная выборка СПСС». Работа включала три этапа, вкратце описанных ниже:

	<i>Этап 1</i>	<i>Этап 2</i>	<i>Этап 3</i>
<i>Приём выборки:</i>	Простая случайная выборка (WOR)	Простая случайная выборка (WOR)	Простая случайная выборка (WOR)
<i>Слой:</i>	Экономические регионы (всего 6)	Секторы экономики (всего 5)	Группы размером с предприятие (всего 2)
<i>Кластеры:</i>	Районы	Виды собственности	Не определены

Полученная в результате выборки должна была отражать информацию по всем фирмам Узбекистана, которые сообщили о приёме на работу выпускников вузов в 2009-2012 гг. Были разработаны аналитические веса, чтобы обеспечить репрезентативность выборки согласно следующим аспектам:

- В национальном масштабе:
- По экономическим регионам («ЭГР»), которые были определены следующим образом:

<i>Экономический регион</i>	<i>Административные единицы Узбекистана</i>
Центральный ЭГР	Бухарская, Навоийская и Самаркандская области
Ферганский ЭГР	Андижанская, Ферганская и Наманганская области
Мирзачульский ЭГР	Джизакская и Сырдарьинская области
Северный ЭГР	Республика Каракалпакстан и Хорезмская область
Южный ЭГР	Кашкадарьинская и Сурхандарьинская области
Ташкентский ЭГР	г. Ташкент и Ташкентская область

- По секторам экономики, которые были определены следующим образом:

<i>Сектор экономики</i>	<i>Промышленные коды ОКОНХ⁷²</i>
Промышленность	1xxxx
Сельское и лесное хозяйство (исключены из анализа)	2xxxx-3xxxx
Строительство, транспорт и связь	5xxxx-6xxxx
Торговля и общественное питание	7xxxx
Социальные услуги (за исключением образования)	91xxx, 93xxx, 95xxx
Другие услуги	8xxxx, 90xxx, 96xxx-98xxx

- По видам собственности: частные, государственные
- По группам в зависимости от размера предприятия (на основе количества работников): микро/малые, крупные.⁷³

Чтобы иметь возможность заменять фирмы в ходе обследования, была составлена достаточно большая выборка.

⁷² Более подробно о кодах ОКОНХ («Общегосударственный классификатор отраслей народного хозяйства») можно узнать, посетив <http://zakonuz.uzshar.com/?document=13125> (на русском языке).

⁷³ Для перехода в разряд «крупного» предприятия необходимо наличие 25, 50 или 100 работников, в зависимости от сектора экономики.

8. **Проведения обследования.** После завершения подготовительных шагов (включая двойной перевод, тестирование и корректировку вопросника), на местах начали работу подготовленные местные анкеты, задачей которых был сбор данных в период марта-февраля 2013 г. В ходе посещения фирм проводились личные собеседования с представителями фирм (обычно со специалистами кадровой службы и/или руководителями). Были организованы выезды в 470 организаций, что позволило полностью провести 232 собеседования (доля ответивших 49%). Основными причинами невозможности провести собеседование были следующие: фирма не принимала на работу выпускников вузов в период 2009-2012 гг. (24%), неправильные адресные и контактные данные (21%) и отказ (4%). Состав итоговой выборки 232 фирм был более благоприятным по сравнению с целевой группой фирм (см. таблицу А1-1), как было описано выше.

Таблица А1-1. Распределение характеристик фирм в целевой группе и выборке для обследования

<i>Характеристики фирмы</i>	<i>Доля в обследуемой группе</i>	<i>Доля в выборке (невзвешенная)</i>
<i>Экономический регион</i>		
Центральный ЭГР	1 319 (18%)	48 (21%)
Ферганский ЭГР	1 478 (20%)	45 (19%)
Мирзачульский ЭГР	410 (6%)	30 (13%)
Северный ЭГР	488 (7%)	30 (13%)
Южный ЭГР	589 (8%)	38 (16%)
Ташкентский ЭГР	3 030 (41%)	41 (18%)
<i>Сектор экономики</i>		
Промышленность	1 809 (25%)	49 (21%)
Сельское и лесное хозяйство (исключены из анализа)	115 (2%)	0 (0%)
Строительство, транспорт и связь	949 (13%)	43 (19%)
Торговля и общественное питание	1 617 (22%)	37 (16%)
Социальные услуги (за исключением образования)	1 639 (22%)	46 (20%)
Другие услуги	1 185 (16%)	57 (25%)
<i>Вид собственности</i>		
Частные	5 337 (73%)	156 (67%)
Государственные	1 977 (27%)	76 (33%)
<i>Размер предприятия</i>		
Микро/малое	5 146 (70%)	127 (62%)
Крупное	2 168 (30%)	105 (38%)
Всего (включая сельское хозяйство)	7 314 (100%)	232 (100%)

Количественные выводы

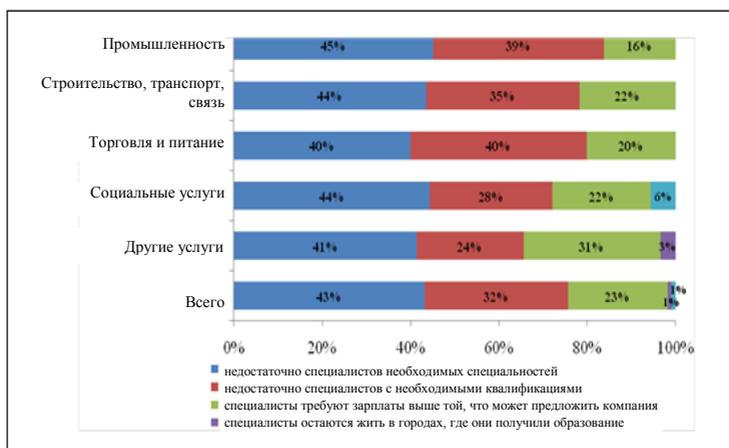
9. **Результаты обследования выявили наличие ряда несовпадений между требованиями, которые работодатели предъявляют и к самим навыкам, и к их количеству, когда речь заходит о выпускниках вузов Узбекистана.** Данные несовпадения касаются следующих вопросов: нехватка квалифицированных специалистов, попадающих на трудовой рынок республики, что ведёт к трудностям с укомплектованием штатов, о которых говорили работодатели; различная степень общей удовлетворённости работодателей навыками разных групп выпускников (из вузов, профессиональных колледжей и академических лицеев); отсутствие различных категорий навыков, которые, по мнению работодателей, являются важными, у недавно принятых на работу выпускников.

10. **Трудности с наймом выпускников.** Когда речь заходит о количестве выпускников, 35% всех работодателей отмечают, что сталкиваются с трудностями в ходе приёма на работу достаточного количества квалифицированных специалистов, имеющих высшее образование (см. рис. А1-1). Эта доля возрастает до почти 50% на промышленных предприятиях. Основной причиной возникновения данной сложности, как сообщали работодатели, является то, что на рынке труда «недостаточно специалистов» (см. рис. А1-2).

Рисунок А1-1. Доля фирм, сообщавших о трудностях с приёмом на работу достаточного количества квалифицированных специалистов с высшим образованием ($N = 232$)



Рисунок А1-2. Указанные фирмами причины затруднений в приёме на работу достаточного количества квалифицированных специалистов с высшим образованием ($N = 111$)



11. **Общая удовлетворённость навыками выпускников.** В вопросах качества, работодатели в общем удовлетворены навыками тех выпускников вузов, которых они приняли на работу между 2009 и 2012 гг., при этом 79% сообщили, что были «в высшей степени» или «очень удовлетворены» (см. рис. А1-3). Однако работодатели выражали значительно меньшую степень удовлетворённости навыками выпускников профессиональных колледжей и академических лицеев; в отношении этих выпускников 57 и 51% фирм, соответственно, заявили о том, что они были «в высшей степени» или «очень удовлетворены». В то же время почти половина (46%) всех работодателей рассматривает качество навыков недавних выпускников вузов как более высокое по сравнению с тем, что имелось 10 лет назад (см. рис. А1-4). Однако эта доля составляет только 33% среди промышленных предприятий, при этом 36% сообщили, что сегодня навыки ниже тех, что имелись ранее (и 31% говорит, что навыки остались «примерно теми же»).

Рисунок А1-3. Доля фирм, сообщивших о степени удовлетворённости различными группами выпускников, принятыми на работу в 2009-2012 годах

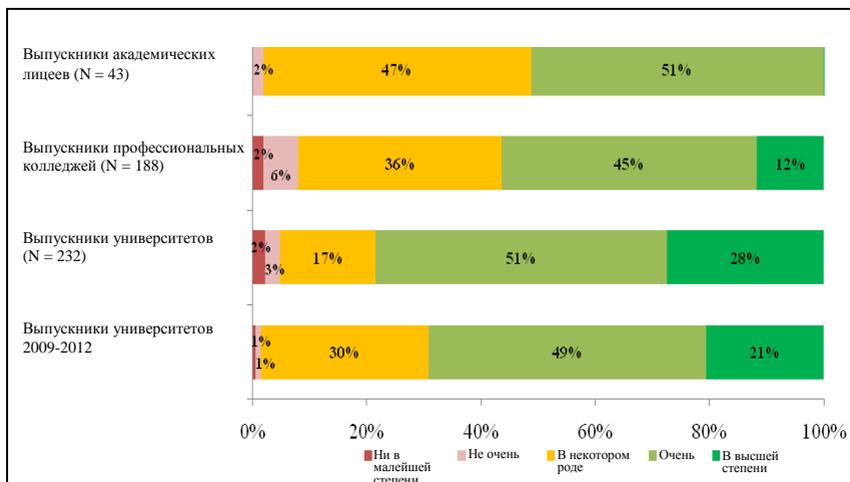


Рисунок А1-4. Доля фирм, сообщивших о том, как навыки выпускников последних лет (2009-2012 гг.) сопоставимы с навыками таких же выпускников 10-летней давности (N = 206)



12. **Удовлетворённость и значимость различных категорий навыков.** В ходе обследования работодателям задавался вопрос о степени их удовлетворённости недавно принятыми на работу выпускниками вузов по каждой из нескольких отдельных категорий навыков. На основе схемы категоризации, которую используют Blom and Saeki (2011), в ходе обследования задавался вопрос о 12 категориях общих («мягких»), 14 категориях специальных («профессиональных») и 6 категориях технических (только для выпускников инженерных специальностей) навыков. Работодателей в ходе обследования просили также отметить цифрой важность каждого навыка для вновь принимаемых на работу выпускников. Важность и удовлетворённость по каждому навыку оценивались по пятибалльной шкале, где 1 = «ни в малейшей степени», а 5 = «в высшей степени». Величина разрыва между двумя баллами (обычно отрицательная) рассматривается как «дефицит навыков» в отношении конкретной категории навыков.

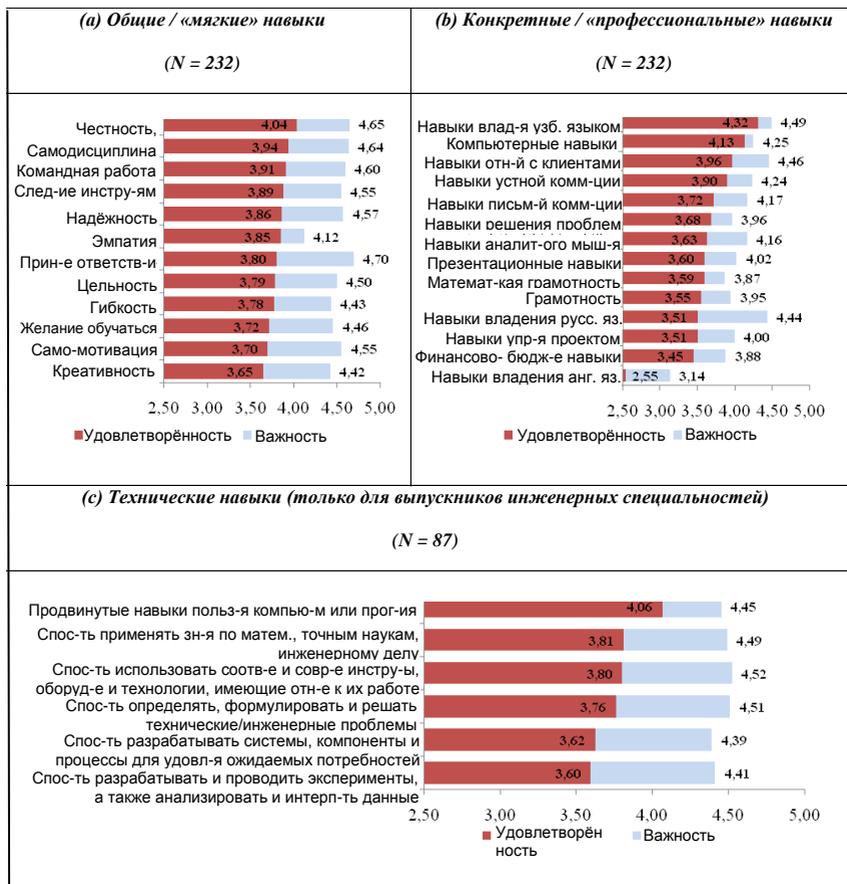
13. При оценке качества выпускников в рамках отдельных категорий навыков, наиболее высокая степень удовлетворённости работодателей отмечалась в отношении знания узбекского языка и владения компьютером, а самая низшая – в отношении владения английским языком (см. рис. А1-5). Однако работодатели отмечали, что навыки владения английским являются наименее важными. Если во внимание принимаются конкретные навыки, то наибольший дефицит наблюдается в знании русского языка и большинстве категорий «мягких» навыков. В частности, работодатели отмечают, что «принятие ответственности за совершённые действия», «само-мотивация», «креативность» и большинство других «мягких» навыков являются остродефицитными среди выпускников вузов последних лет в Узбекистане. Наименьший дефицит навыков наблюдался в категории «эмпатия», которую работодатели считали наименее важной по сравнению со всеми остальными «мягкими» навыками, а также в умении использовать компьютер и знании узбекского языка, которые получили наибольшие баллы по степени удовлетворённости среди профессиональных навыков.

14. В среднем, работодатели сочли более важными общие/«мягкие» (средний показатель важности = 4,52), чем специальные/профессиональные навыки (4,07).⁷⁴

Несмотря на немного большую степень удовлетворённости «мягкими» навыками (средний балл удовлетворённости = 3,83 по сравнению с 3,65 для профессиональных навыков), средний показатель дефицита был намного выше среди «мягких» навыков (средний показатель дефицита навыков = -0,69 по сравнению с -0,42 для профессиональных навыков). Эти результаты подчёркивают значимость «мягких» навыков (иногда их ещё называют некогнитивными), которые ценятся работодателями, но которые редко прививаются в официальных учебных заведениях.

⁷⁴ Тест, проведённые по нулевой гипотезе, что «общие и специальные навыки являются одинаково важными / удовлетворительными», выявил статистически значимые различия в средних уровнях важности и удовлетворённости между двумя видами навыков ($p < 0,001$).

Рисунок А1-5. Средние показатели степени значимости и удовлетворённости, о которых сообщали работодатели по различным категориям навыков недавних выпускников вузов, принятых на работу в 2009-2012 годы



Примечание: работодателей просили оценить степень их удовлетворённости и важность различных навыков недавно принятых на работу выпускников вузов в соответствии со следующей шкалой: 1= «ни в малейшей степени», 2= «не очень», 3= «до некоторой степени», 4= «очень», 5= «в высшей степени удовлетворён/важно».

15. Результаты обследования также указывают на значительную нехватку навыков у выпускников инженерных специальностей в Узбекистане. Из шести технических навыков, которые оценивались работодателями, все, кроме одного («продвинутые навыки пользования компьютером или программирования»), получили низкие баллы по показателю удовлетворённости. Главным среди них была «способность разрабатывать и проводить эксперименты, а также анализировать и интерпретировать данные», когнитивный навык более высокого уровня, который получил самый низкий средний балл удовлетворённости (3,60) и отражает самый большой дефицит (-0,82) среди всех технических навыков. Результаты оценки, которую дали работодатели навыкам выпускников по инженерным специальностям в Узбекистане, были также сопоставлены с аналогичными исследованиями, проведёнными для выпускников-инженеров в Индии и США.⁷⁵ В ходе этих сравнений было выявлено, что работодатели в других странах высоко ценят у инженеров примерно те же навыки, что и работодатели в Узбекистане (см. таблицу A1-2).

Таблица A1-2. Доля работодателей, оценивших определённые технические навыки как «очень» или «в высшей степени» важные для недавних выпускников по инженерным специальностям в Узбекистане, Индии и США

<i>Технический навык</i>	<i>Узбекистан</i>	<i>Индия</i>	<i>США</i>
Способность применять знания по математике, точным наукам, инженерному делу	86%	85%	78%
Способность использовать соответствующие и современные инструменты, оборудование и технологии, имеющие отношение к их работе	87%	83%	77%
Способность определять, формулировать и решать технические/инженерные проблемы	87%	80%	86%
Способность разрабатывать системы, компоненты и процессы для удовлетворения ожидаемых потребностей	83%	75%	66%
Способность разрабатывать и проводить эксперименты, а также анализировать и интерпретировать данные	85%	83%	59%
Продвинутые навыки пользования компьютером или программирования	91%	Не имеется	Не имеется

⁷⁵ Согласно Blom and Saeki (2011). Оговорки, обсуждённые в этой книге о сравнении результатов исследований по странам (а именно, разница в методологии обследования и ожиданиях респондентов), также действуют в отношении рассматриваемого материала.

Качественные выводы

16. При сборе данных были проведены углубленные собеседования с 18 работодателями, ставшие основой для подготовки исследований конкретных примеров в секторе. Целью данных исследований была выработка лучшего понимания природы проблем, связанных с подбором, приёмом на работу и обучением специалистов с высшим образованием. Исследования конкретных примеров были сгруппированы в три широкие секторные категории. Группа 1 включала производителей потребительских товаров (кроме пищевой отрасли) и поставщиков оборудования. Группа 2 охватывала учреждения здравоохранения. Группа 3 включала различные виды предприятий, разрабатывающих технические решения в сфере строительства и других отраслях.

Исследование конкретного примера 1: производители потребительских товаров и автомобильных частей

17. Подбор и приём на работу выпускников. Для крупных компаний и международных совместных предприятий в большей степени характерна тенденция принимать на работу студентов, которые ещё обучаются в вузе, для прохождения практических тренинговых программ (практики); из данных практикантов затем отбираются выпускники для работы на постоянной основе. Эти компании также больше склонны оплачивать стоимость учёбы для талантливых работников, берущих на себя обязательство работать на компанию после выпуска. Меньшие по размеру местные фирмы не так часто склонны использовать подобную тактику подбора кадров; они чаще полагаются на размещение в СМИ объявлений о вакансиях.

18. Навыки выпускников последних лет. Навыки выпускников профессиональных колледжей обычно являются предметом насмешек. С другой стороны, мнения работодателей о качестве навыков выпускников вузов разделились. Некоторые работодатели сообщали, что в общем удовлетворены навыками выпускников вузов и считают, что навыки со временем улучшаются; другие уверены, что качество высшего образования стагнирует или ухудшается. Примеры некоторых жалоб на отсутствие практических деловых навыков, прививаемых в вузах:

«Дипломы не помогают выпускникам понять наше производство. Выпускники не могут ответить на элементарные вопросы о производстве».

-- Заместитель финансового директора, фирма по выпуску трикотажной одежды

Другие осуждают ухудшающееся качество обучения в вузах и несоответствие профилей выпускников потребностям экономики:

«Имеется слишком много выпускников, претендующих на то, чтобы считаться экономистами, юристами и медсёстрами. А где инженеры, плотники и фрезеровщики? Мы не готовим будущее поколение инженерных работников».

-- Помощник менеджера по производству, производитель электронных запчастей для автомобилей

Они также отмечали низкую степень актуальности высшего образования для мирового рынка, включая владение выпускниками языками (английским и русским) и знание последних международных стандартов:

«У всех выпускников вузов нет профессиональных навыков владения языками ... Возникает ощущение, что сегодняшние выпускники ничего не слышали о последних международных стандартах. В нашу образовательную систему необходимо ввести обучение по международным стандартам».

-- Помощник менеджера по производству, производитель электронных запчастей для автомобилей

В этом отношении особые похвальные отзывы работодателей получил Туринский политехнический университет в городе Ташкенте:

«Теория и практика должны идти рука об руку. Такая связка, на мой взгляд, наблюдается в Туринском политехническом институте. Его выпускники могут практически применить свои профессиональные навыки в ходе летней практики в нашей компании. ... Выпускники этого вуза имеют высокую квалификацию, хорошо владеют компьютером и иностранными языками».

-- Руководитель кадровой службы, производитель автозапчастей и потребительских товаров

19. Обучение персонала. Методы и доступность обучения для персонала в значительной степени отличается в зависимости от вида предприятия и уровня работников. В случае более крупных совместных предприятий обучение является обязательным для новых работников и направлено в основном на инструктирование персонала о правилах безопасности и внутренних требованиях компании. Обучение на

среднем этапе карьеры/переподготовка проводится на регулярной основе или без отрыва от производства, или в различных образовательных заведениях. Специалисты с высшим образованием обычно обучаются с отрывом от производства, в то время как производственные работники и технические специалисты обучаются без отрыва или на местах. В таких компаниях затраты на обучение полностью оплачиваются работодателем, и навыки работников оцениваются по результатам обучения. Успешные результаты обычно позволяют увеличить зарплату или продвинуться по службе. В меньших по размеру местных компаниях, с другой стороны, обучение проводится в большей степени с привязкой к конкретному случаю. Планы обучения имеются редко, и большая часть обучения проходит на работе.

20. Сотрудничество с высшими учебными заведениями. Некоторые фирмы, особенно иностранные совместные предприятия, в настоящее время сотрудничают или пробуют наладить сотрудничество с высшими учебными заведениями. Типичной формой подобного сотрудничества являются предложения о возможностях летней практики для студентов по отдельным направлениям (работодатель затем предлагает рабочее место лучшим студентам) или отправка работников предприятия для обучения в университетах, при этом стоимость обучения покрывается работодателем (такие сотрудники должны брать на себя обязательство работать на данном предприятии после окончания вуза). У промышленных предприятий подобные партнёрства часто формируются с политехническими институтами, такими как Туринский политехнический, Ферганский политехнический университеты или Андижанский машиностроительный институт. Однако другие формы сотрудничества имели ограниченный успех:

«Некоторое время назад мы предложили машиностроительному институту организовать сотрудничество. Мы изложили наши условия и предложения по уровню подготовки выпускников и исследовательской работы. Мы настаивали на введении английского в качестве рабочего языка... Однако до настоящего времени никаких фактических шагов принято не было... Представители института приходят к нам; мы вырабатываем идеи на основе их предложений, после обсуждения эти представители просто исчезают».

*-- Помощник менеджера по производству,
производитель электронных запчастей для
автомобилей*

Многие работодатели говорят о желании быть в большей степени вовлечёнными в образовательный процесс, чтобы иметь больше возможностей влиять на программу обучения и лучше согласовывать её с потребностями потребителей. Однако большинство фирм сетуют на то, что в настоящее время они мало что могут сказать по поводу образовательного процесса:

«Мы хотели бы иметь влияние на подготовку специалистов в наших колледжах и институтах; это однозначно привело бы к улучшению профессиональных навыков выпускников. К сожалению, этого никогда не происходит».

-- Заместитель финансового директора, фирма по выпуску трикотажной одежды

В качестве основной причины отсутствия сотрудничества по программе обучения назывался низкий уровень заинтересованности вузов в партнёрских отношениях с бизнесом в данной сфере. Фирмы, как правило, считают, что ответственность за организацию подобного сотрудничества должна брать на себя образовательная система, или через отдельные вузы, или через отраслевое министерство. Однако меньшее по численности количество фирм предпочитает политику снижения вмешательства в процесс:

«Нам не нужно какое-либо партнёрство с вузами. Нам не нужны хлопоты с выпускниками и летними практиками ... Потенциальные работодатели не могут и не должны влиять на меры образовательной политики высших учебных заведений. Эту проблему должны решать сами вузы и Министерство образования».

*--Директор,
служба ремонта и изготовления мебели*

Исследование конкретного примера 2: учреждения здравоохранения

21. **Подбор и приём на работу выпускников.** Все медицинские учреждения, в которых были проведены собеседования, сообщали об острой нехватке квалифицированных профессионалов на рынке труда Узбекистана. Несмотря на высокий спрос на специалистов с высшим образованием (оно необходимо для 80-90% должностей в секторе),

образовательная система страны в настоящее время выпускает очень много медицинских специалистов среднего звена из профессиональных колледжей и слишком мало профессиональных медицинских работников из вузов. Среди причин, которыми объясняется данная нехватка, указываются ограниченные квоты на приём, ограничения на последипломное трудоустройство, финансовые ограничения и географическая несбалансированность:

«Наша система здравоохранения сталкивается с серьёзной проблемой кадров. По-моему, значительная нехватка квалифицированного медицинского персонала является типичной для всех регионов. Сельские районы остро нуждаются в квалифицированных врачах. Количество выпускников вузов и профессиональных колледжей плохо сбалансировано; там где нам надо больше врачей, там идёт однозначное перепроизводство вспомогательного медицинского персонала.»

*-- Руководитель кадровой службы,
областное управление здравоохранения*

«В будущем больницы будут страдать от нехватки кадров. Согласно действующим положениям, после окончания программы бакалавриата, доктор может быть принят на работу только в поликлинику. Только обладатели степени магистра могут считаться имеющими право работать в больницах. Однако очень немногие выпускники могут попасть в магистратуру.»

*-- Главный врач,
городская поликлиника*

«Через 10-15 лет мы столкнёмся с катастрофической нехваткой врачей.»

*-- Заместитель главного врача,
областная больница*

Учреждения здравоохранения также жалуются на отсутствие специалистов по конкретным медицинским направлениям. Некоторые упрекают программы медицинского обучения в неспособности адаптироваться к изменяющимся потребностям профессии:

«Мы сталкиваемся с немалыми трудностями при комплектации должностей санитарных врачей, эпидемиологов и специалистов по инфекциям/вирусам. В последние годы выпуск подобных специалистов значительно уменьшился. В действительности тяжело найти врача, которому его вуз присвоил бы квалификацию для работы в области санитарии или профилактики ВИЧ/СПИД. Я знаю о факте того, что патологоанатомов и судебно-медицинских экспертов готовят в недостаточном количестве».

*-- Заместитель главного врача,
региональный центр ВИЧ/СПИД*

«В последние годы высшее медицинское образование становится ориентированным на подготовку врачей общей практики. В результате, мы наблюдаем серьёзную нехватку таких специалистов как анестезиологов-реаниматологов, наркологов, психиатров, физиологов и пульмонологов».

*-- Заместитель главного врача,
региональный центр ВИЧ/СПИД*

«У нас есть прекрасное импортное оборудование, но очень мало специалистов для работы на нём».

*-- Заместитель главного врача,
областной перинатальный центр*

Несмотря на явную нехватку квалифицированных медицинских специалистов, учреждения здравоохранения не сообщают о принятии активных мер по подбору или найму выпускников медицинских специальностей. Вместо этого, в распределении имеющихся выпускников медицинских учебных заведений они полагаются на областные или национальные административные органы. В результате многие выпускники преимущественно остаются в городских районах, а некоторые решают заняться частной практикой.

22. Навыки выпускников последних лет. Выпускники медицинских вузов получили высокие баллы от работодателей за отличное знание узбекского языка, хорошие навыки работы на компьютере и желание молодых врачей помогать пациентам и относиться к ним с пониманием. Другие навыки оцениваются невысоко,

при этом самые низкие баллы присваиваются за знание соответствующих законов и нормативных положений и управленческую компетентность. Практические навыки выпускников как вузов, так и профессиональных колледжей также ставятся под сомнение:

«В силу каких-то причин студенты медицинских вузов не изучают законы и нормативные акты, связанные с медициной. Им также не объясняют основные правила работы в медицинском учреждении».

*-- Главный врач,
городская поликлиника*

«Необходимо строго запретить принимать на работу выпускников медицинских [профессиональных] колледжей, пока они не пройдут полный курс сестринского дела при Медицинской академии. Для практических занятий в колледжах образовательных условий не имеется. Медсёстры, которых нам присылают, не имеют ни навыков, ни квалификации».

*-- Заместитель главного врача,
региональный центр ВИЧ/СПИД*

23. Обучение персонала. Прохождение курсов обучения является обязательным для всех медицинских работников. Содержание и приемлемость данных курсов стандартно устанавливаются в документе Кабинета Министров:

«Обязательное обучение для врачей (288 часов) и сестринского персонала (144 часов) [каждые пять лет] разделено на две части: с отрывом и без отрыва от работы. Кроме того, в институтах имеются программы интернатуры, обучаться на которых имеют право сертифицированные врачи и соискатели степеней магистра».

*-- Руководитель кадровой службы,
областное управление здравоохранения*

Отдельные учреждения здравоохранения часто предлагают своим работникам дополнительные специализированные курсы обучения. Они могут проводиться на рабочих местах или в форме семинаров (с отрывом от производства) различной продолжительности:

«Каждый год мы представляем в областное управление план повышения квалификации, направленный на удовлетворение наших потребностей».

*-- Заместитель главного врача,
областной перинатальный центр*

«Наши врачи проводят курсы повышения квалификации для докторов в соответствующем институте в Ташкенте и Самарканде. Медсёстры и фельдшеры посещают курсы сестринского дела в специализированных учреждениях в Самарканде. Курсы по профилактике ВИЧ/СПИД проводят наши работники».

*-- Заместитель главного врача,
региональный центр ВИЧ/СПИД*

По завершении учебных курсов участники проходят многоэтапные оценки. Они проводятся тренерами на самих курсах, далее подключаются работодатели обучающихся специалистов, а также районные и областные центры здравоохранения, которые проводят аттестацию по завершённым курсам.

24. Сотрудничество с высшими учебными заведениями.

Учреждения здравоохранения часто сотрудничают с медицинскими учебными заведениями (как по высшему, так и по среднему специальному образованию), организуя практические тренинги для студентов медицинских факультетов и профессиональных колледжей. Данное сотрудничество ведётся в рамках государственных программ здравоохранения. Из-за в высшей степени централизованного управления сектором медицинского образования, представители медицинских услуг обычно не имеют партнёрских отношений с учебными заведениями, если только не получают соответствующих указаний от государственных ведомств.

«Наше сотрудничество с медицинскими образовательными учреждениями в большинстве своём определяется нормативными актами Министерства здравоохранения. Мы не имеем специальных процедур для привлечения кандидатов на трудоустройство из медицинских учебных заведений».

*-- Заместитель главного врача,
областной перинатальный центр*

Сотрудничество между медицинскими учреждениями (работодатели выпускников медицинских учебных заведений) и образовательными учреждениями (процедуры для данных выпускников) ещё больше усложняется в случаях, когда образовательные заведения подчинены не Минздраву, а другим министерствам. Хотя учёные, связанные с образовательными учреждениями, периодически проводят исследования в больницах, учреждения здравоохранения имеют малое или нулевое влияние на то, как обучают студентов на медицинских факультетах:

«Мы не можем влиять на образовательный процесс в медицинских институтах. Я хотел бы, чтобы больницы и другие медицинские учреждения могли оказывать значительное влияние на то, как обучают студентов. Это позволило бы нам принимать на работу хороших специалистов. К сожалению, такой практики не существует».

*-- Заместитель главного врача,
региональный центр ВИЧ/СПИД*

Исследование конкретного примера 3: поставщики технологических решений в сфере строительства и других отраслях

25. **Подбор и приём на работу выпускников.** Большинство предприятий, с которыми были проведены собеседования в этой категории, были государственными или частно-государственными субъектами с основной долей, принадлежащей государству. В результате данные организации сообщали, что у них мало проблем с заполнением немногих вакансий, которые, как правило, появляются у них каждый год. Благодаря стабильной занятости и привлекательным зарплатам, текучесть кадров в этих организациях низкая. Когда же возникает потребность в выпускниках, государственные нормативные акты оставляют руководителям мало пространства для маневрирования при подборе персонала:

«У нас нет проблем с подбором специалистов с высшим образованием. У нас почти никогда не бывает вакантных профессиональных должностей. Мы принимаем на работу подготовленных специалистов. Но текучесть кадров у нас является низкой, и штатное расписание не позволяет нам каждый год принимать новых работников».

*-- Начальник кадрового управления,
государственное агентство в строительном секторе*

Выпускники университетов в таких организациях часто принимаются на основе рекомендаций от их кураторов, руководящих прохождением практики. Так как предложение (имеющихся выпускников для занятия этих должностей) превышает спрос, работодатели предпочитают студентов, которые дописывают свои диссертации или дипломные проекты в ходе работы в этой организации. Государственные предприятия также получают определённые выгоды от распределения выпускников (их направляют на предприятие органы, управляющие сектором), стоимость обучения которых финансируется из государственного бюджета:

«Каждый год мы готовим перечень необходимых специалистов с различной специализацией и квалификациями и отправляем в Узтрансгаз, который поддерживает контакты с образовательными учреждениями и организует распределение выпускников. Мы также можем брать на работу студентов выпускных курсов, стоимость обучения которых оплачивается из бюджета, если вуз направляет их к нам».

*-- Инспектор кадрового управления,
государственная компания по транспортировке газа*

Частные предприятия, которые не могут рассчитывать на государственные механизмы при получении требующихся подготовленных выпускников, должны использовать более широкий набор методов комплектования. В дополнение к подбору кадров на основе программ практики, сюда входит работа с руководством вузов для выявления талантливых студентов, публикация объявлений в СМИ и через кадровые агентства, а также налаживание партнёрских связей с подрядчиками фирмы и связанными организациями для аккумулирования имеющейся в индустрии экспертной оценки.

26. Навыки выпускников последних лет. Для государственных предприятий характерна тенденция давать более положительную оценку навыкам выпускников по сравнению с фирмами частного сектора. В частности, они высоко отзываются о навыках компьютерной грамотности и знании английского языка выпускников последних лет. В то время как выпускники могут иметь теоретические знания глубокого уровня, представители госпредприятий отмечали, что практические познания во многих случаях отсутствовали:

«Выпускники вузов в настоящее время очень компетентные, они получают хорошее образование. По сравнению с предыдущим поколением, они намного лучше умеют пользоваться компьютерами, многие из них говорят по-английски. Поэтому, в целом, они хорошо подготовлены для работы».

*-- Инспектор кадрового управления,
государственная буровая и дренажная строительная
компания*

«Молодые люди проходят хороший теоретический тренинг, то есть в целом получают фундаментальное образование. Но это образование не всегда соответствует требованиям сегодняшнего дня, на практике оно может оказаться неактуальным. Таким образом молодые люди хорошо знают теорию, но не имеют практических навыков».

*-- Инспектор кадрового управления,
государственная компания по транспортировке газа*

«Нам нужно развивать образование на основе проектов, что означает давать студентам проекты, над которыми они работали бы. Работа над проектом должна включать следующие образовательные задачи: формулирование проблемы, разработку методологии для решения проблемы, определение результата проекта. Итоговый продукт совместной работы нескольких студентов должен включать конкретные рекомендации и предложения по решению проблемы, на решение которой нацелен проект».

*-- Главный инженер,
государственный институт по оказанию
строительных инженерных услуг*

Однако мнение частных фирм о навыках приходящих к ним выпускников менее позитивное. В частности, они указывают на такой недостаток, как несоответствие между тем, что преподаётся в вузах, и требованиями реальной жизни.

«Даже когда мы принимаем на работу выпускников вузов, мы повторно обучаем их, так как вузы не дают им уровня знаний, необходимого для работы в нашей компании... Специалистов необходимо обучать на основе требований работодателей. Низкий уровень подготовки выпускников оказывает негативное воздействие на эффективность организаций».

*-- Менеджер по кадрам,
частная компания, оказывающая услуги телефонии и
интернета*

27. **Обучение персонала.** Государственные инженерные и строительные предприятия организуют краткосрочные (один или два дня) семинары для информирования своих сотрудников об изменениях в соответствующих стандартах и нормативных актах, обучения их новым технологиям или правилам безопасности и т.д. Эти организации обычно не имеют установленных законом формальных требований по управлению обучением кадров, и у немногих из них есть формальные планы обучения. Они обычно не проводят оценок потребностей в обучении или его результатов, так как зарплаты сотрудников и их продвижение по службе не связано с таким обучением. Работники часто посещают практические семинары и конференции, которые организуют соответствующие министерства и ведомства, руководящие сектором. Частные компании и государственные предприятия в других секторах придерживаются более формального подхода к обучению, требуя от сотрудников проходить периодические сертификации, которые могут повлиять на уровни зарплаты работников.

28. **Сотрудничество с высшими учебными заведениями.** Государственные предприятия в строительной отрасли часто предлагают кое-что большее, чем просто практика для студентов вузов. Эти организации организуют с высшими учебными заведениями совместные исследовательские проекты, семинары, конкурсы, лекции и консультации. Управление данными партнёрскими мероприятиями часто берут на себя государственные организации, на которые возложена функция руководства соответствующим сектором:

«Мы сотрудничаем с архитектурным институтом и техническим университетом ... Вместе с нашими партнёрскими университетами мы выполняем совместные исследовательские проекты. Кроме того, студенты данных высших учебных заведений могут проходить практику в нашем Центре».

*-- Начальник кадрового управления,
государственное агентство в строительном секторе*

«Наше сотрудничество [с университетами] не ограничено обучением специалистов и прохождением практики. Наши эксперты участвуют в семинарах, организованных университетами. В эти дни образовательные учреждения организуют различные конкурсы и приглашают нас в качестве участников и со-организаторов».

*-- Главный инженер,
государственный институт по оказанию строительных
инженерных услуг*

Несмотря на высокую степень сотрудничества между государственными организациями и отраслевыми вузами, данные предприятия считают, что их способность влиять на качество высшего образования носит ограниченный характер. В то время как некоторые респонденты заявляют о своей готовности работать совместно с вузами в реформировании образовательных программ (с целью сделать их более практическими и опирающимися на применение в реальном мире), другие не видят необходимости в своём участии в формировании мер образовательной политики:

«К сожалению, мы не можем влиять на обучение специалистов в вузах. Мы можем давать рекомендации о том, как следует организовать образовательный процесс, например, увеличить количество часов, выделенных для выбранного курса по узкой специализации. Каждый знает, что наши университеты используют немного устаревшие методологии. Было бы отлично, если бы высшие учебные заведения использовали запросы работодателей в качестве руководства при разработке своих программ обучения и особенно при принятии решения о количестве часов на курсы».

*-- Менеджер по кадрам,
частная компания, оказывающая услуги телефонии и
интернета*

«В настоящее время работодатели не могут оказывать влияния на обучение специалистов в высших учебных заведениях. В любом случае нам это не кажется необходимым. Мы не испытываем нехватки опытных специалистов; кроме того, новые специалисты выпускаются из вузов каждый год».

*-- Главный инженер,
государственный институт по оказанию
строительных инженерных услуг*

Приложение 2. Вопросник обследования

ИНН: _____

ИД. Номер вопросника: _____

Вопросник по оценке удовлетворённости работодателя квалификацией выпускников вузов

Здравствуйте, меня зовут _____, я работаю в _____ . Наша организация получила заказ Всемирного банка, работающего по согласованию с Министерством высшего и среднего специального образования, провести оценку качества образования, предоставляемого высшими учебными заведениями Узбекистана. Для этой цели мы подготовили анкету, и мы хотели бы попросить вас ответить на её вопросы. Ваше мнение по поводу знаний и навыков выпускников вузов поможет нам подготовить рекомендации для улучшения процесса образования.

Q. ПРОФИЛЬ КОМПАНИИ

Q1. Название компании

Q2. Регион

Q3. Адрес компании

Q4. Контактная информация (телефон, факс, электронпочта)

Q5. Головной офис компании

Q6. Респондент (респонденты) обследования (имя (имена), должность (должности), контактная информация)

РЕКОМЕНДУЕТСЯ, ЧТОБЫ НА ВОПРОСЫ ОТВЕЧАЛИ СОТРУДНИК КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ ФИРМЫ И РУКОВОДИТЕЛЬ ИЛИ НАЧАЛЬНИК ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ, В КОТОРОМ НА РАБОТУ ПРИНЯТО НАИБОЛЬШЕЕ КОЛИЧЕСТВО ВЫПУСКНИКОВ.

1. _____

2. _____

3. _____

Q7. Регистрационный год компании.

Q8. Основные направления деятельности компании:

Q9. Принимала ли ваша компания новых выпускников вузов в течение последних 4 лет (2009-2012)?

Да 1

Нет 2 → **КОНЕЦ ОБСЛЕДОВАНИЯ**

Q10. Вид собственности: 1 – частная 2 – государственная

Q11. Размер компании: 1 – микро/малая 2 – крупная

Q12. Отрасль экономики (согласно квоте): 1 – промышленность 3 – строительство, транспорт, коммуникации 4 – торговля и общественное питание 5 – социальные услуги (здравоохранение, спорт, социальное обеспечение, частное образование, культура, наука) 6 – другие услуги

ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

ПРИМЕЧАНИЕ: РАБОТНИКОВ СЛЕДУЕТ СЧИТАТЬ ВЫПУСКНИКАМИ, ТОЛЬКО ЕСЛИ ИХ ТЕКУЩАЯ РАБОТА ЯВЛЯЕТСЯ ПЕРВОЙ ПОСЛЕ ЗАВЕРШЕНИЯ ВЫСШЕГО ИЛИ СРЕДНЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ.

	Количество людей
A1. Общее количество работников	
A2. Количество работников с высшим образованием (приблизительно)	

	а. За последние четыре года (2009-2012)	б. За последний год (2012)
A3. Количество принятых на работу		
A4. Количество принятых на работу выпускников вузов		
A5. Количество принятых на работу выпускников академических лицеев		
A6. Количество принятых на работу выпускников профессиональных колледжей		

A7. Испытывает ли ваша компания трудности при приёме на работу достаточного количества квалифицированных специалистов с высшим образованием?

Да..... 1
Нет..... 2 → **A9**

A8. Почему ваша компания испытывает трудности при приёме на работу достаточного количества квалифицированных специалистов с высшим образованием? РАЗРЕШЕНО ДАВАТЬ НЕСКОЛЬКО ОТВЕТОВ

Рынок труда не поставляет достаточного количества специалистов требуемых специальностей..... 1
Рынок труда не поставляет достаточного количества специалистов с необходимой квалификацией..... 2
Рынок труда поставляет достаточное количество специалистов необходимых специальностей и с необходимой квалификацией, но они требуют зарплаты, которые выше тех, что может предложить наша компания..... 3
Другие причины, опишите _____

A9.

Проводит ли ваша компания плановое обучение для своих работников?

Да, для специалистов с высшим образованием и для других квалифицированных специалистов..... 1
Да, только для специалистов с высшим образованием..... 2
Да, для специалистов со средним образованием и для других квалифицированных работников..... 3
Нет..... 4

А. ОБЩАЯ УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬ НАВЫКАМИ ВЫПУСКНИКОВ

НАПОМНИТЕ РЕСПОНДЕНТУ, ЧТОБЫ ОН ОЦЕНИЛ НАВЫКИ ВЫПУСКНИКОВ НА МОМЕНТ, КОГДА ОНИ ПРИНИМАЛИСЬ НА РАБОТУ, ПРИ ОТВЕТЕ НА ВСЕ ВОПРОСЫ В ЭТОМ БЛОКЕ

В1. Насколько вы удовлетворены общим уровнем навыков всех новых выпускников, принятых на работу в последние 4 года (2009-2012)?

		Ни в малейшей степени	Не очень	В некотором роде	Очень	В высшей степени	Не принимали никого по этой категории
a.	Выпускники академических лицеев	1	2	3	4	5	9
b.	Выпускники профессиональных колледжей	1	2	3	4	5	9
c.	Выпускники вузов	1	2	3	4	5	9
d.	Все новые выпускники	1	2	3	4	5	

В2. Как выглядят навыки выпускников вузов, принятых на работу в последние 4 года, по сравнению с аналогичными выпускниками 10-летней давности?

Сегодня хуже.....	1
Примерно такие же.....	2
Сегодня лучше.....	3
Не знаю.....	9

В. ОБЩИЕ НАВЫКИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

C1. Оцените важность общих навыков/личных характеристик для успешного выполнения работы на должностях, которые занимают выпускники вузов.

C2. Оцените удовлетворённость общими навыками/личными характеристиками выпускников вузов, принятых на работу в последние 4 года (2009-2012).

		C1. Оцените важность навыков					C2. Общая удовлетворённость навыками выпускников.				
		Ни в малейшей степени	Не очень	В некотором роде	Очень	В высшей степени	Ни в малейшей степени	Не очень	В некотором роде	Очень	В высшей степени
a.	Гибкость (адаптируемость к изменениям)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
b.	Креативность (нахождение новых подходов к решению проблем)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
c.	Эмпатия (понимание позиции, чувств или мотивов других)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
d.	Надёжность (на выпускника можно положиться в выполнении задания)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
e.	Цельность (понимание и применение профессиональной этики при принятии решений)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
f.	Самодисциплина (проявление контроля за персональным поведением)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
g.	Само-мотивация (самостоятельные действия для преодоления препятствий)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
h.	Командная работа (выделяться в лучшую сторону в межличностных отношениях и помогать другим)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
i.	Желание обучаться (открытость для приёма новых идей)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
j.	Понимание и следование инструкциям и правилам	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
k.	Принятие ответственности за свои действия	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
l.	Честность, откровенность	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

С. СПЕЦИАЛЬНЫЕ НАВЫКИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

D1. Оцените важность специальных/профессиональных навыков для успешного выполнения работы на должностях, которые занимают выпускники вузов.

D2. Оцените удовлетворённость специальными/профессиональными навыками выпускников вузов, принятых на работу в последние 4 года (2009-2012).

		D1. Оцените важность навыков					D2. Общая удовлетворённость навыками выпускников.				
		Ни в малейшей степени	Не очень	В некотором роде	Очень	В высшей степени	Ни в малейшей степени	Не очень	В некотором роде	Очень	В высшей степени
a.	Навыки устной коммуникации	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
b.	Навыки письменной коммуникации	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
c.	Навыки владения узбекским языком	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
d.	Навыки владения русским языком	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
e.	Навыки владения английским языком	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
f.	Грамотность (способность читать для получения знаний, связно писать, критически мыслить и действовать)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
g.	Математическая грамотность (основные математические навыки)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
h.	Навыки решения проблем	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
i.	Навыки аналитического мышления	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
j.	Компьютерные навыки	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
k.	Навыки отношений с клиентами	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
l.	Презентационные навыки	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
m.	Навыки управления проектом (планирование, организация, мотивация и контроль за ресурсами для достижения целей)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
n.	Финансовые или бюджетные навыки	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

D. ТЕХНИЧЕСКИЕ НАВЫКИ ВЫПУСКНИКОВ ИНЖЕНЕРНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

E1. Принимала ли ваша компания на работу выпускников инженерных специальностей в течение последних 4 лет (2009-2012)?

Да.....1

Нет.....2 → КОНЕЦ ОБСЛЕДОВАНИЯ

E2. Оцените важность технических/инженерных навыков для успешного выполнения работы на должностях, которые занимают выпускники вузов.

E3. Оцените удовлетворённость техническими/инженерными навыками выпускников вузов, принятых на работу в последние 4 года (2009-2012).

		E2. Оцените важность навыков					E3. Общая удовлетворённость навыками выпускников.				
		Ни в малейшей степени	Не очень	В некотором роде	Очень	В высшей степени	Ни в малейшей степени	Не очень	В некотором роде	Очень	В высшей степени
a	Способность применять знания по математике, точным наукам, инженерному делу	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
b	Способность использовать соответствующие и современные инструменты, оборудование и технологии, имеющие отношение к их работе	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
c	Способность определять, формулировать и решать технические/инженерные проблемы	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
d	Способность разрабатывать системы, компоненты и процессы для удовлетворения ожидаемых потребностей	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
e	Способность разрабатывать и проводить эксперименты, а также анализировать и интерпретировать данные	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
f	Продвинутые навыки пользования компьютером или программирования	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Приложение 3. Туринский политехнический университет в городе Ташкенте

Исследование конкретного примера партнёрства между промышленностью и университетской средой в Узбекистане

Туринский политехнический университет в городе Ташкенте (ТТПУ) был создан в соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан № 1106 от 27 апреля 2009 г. «Об организации деятельности Туринского политехнического университета в городе Ташкенте». Университет



сформирован как негосударственная и некоммерческая организация. Университет был создан на основе партнёрского взаимодействия Министерства высшего и среднего специального образования Узбекистана, Туринского политехнического университета (Итальянская Республика), акционерной компании «Узавтосаноат» и корпорации «Дженерал Моторс», а также других заинтересованных предприятий и организаций.

Туринский политехнический университет занимает седьмое место в академическом рейтинге Цзяо Тун среди ведущих технических университетов Европы и первое – в Италии. Помимо Турина и Ташкента, Университет имеет отделения в Мондови, Верчели (Италия), Бьелле, Гренобле (Франция), Лозанне (Швейцария), Александрии (Египет), Барселоне (Испания) и Шанхае (Китай).

Основной задачей ТТПУ является подготовка высококвалифицированных специалистов для автомобильной и машиностроительной отраслей, сектора энергетики и промышленно-гражданского строительства в соответствии с программами, утверждёнными в Туринском политехническом университете (Итальянская Республика), и общепризнанными международными

требованиями, а также в соответствии с основными задачами и целями Национальной программы подготовки кадров Республики Узбекистан.

Создание ТТПУ непосредственно связано с открытием СП «Джи-Эм Пауэртрейн» (см. вставку №1) между корпорацией «Дженерал Моторс» и АК «Узавтосаноат». Растущий спрос на высококвалифицированных специалистов на новом предприятии, на котором работает 1 200 человек, стал причиной того, что обе стороны провели детальный анализ обеспеченности кадрами. В качестве первого варианта рассматривалась отправка специалистов для обучения в Европу, но позднее было решено открыть современный технический вуз в Узбекистане, и с этой целью было налажено сотрудничество с Туринским политехническим университетом.

ТТПУ был открыт в 2009-2010 г. при активной поддержке Правительства Узбекистана; он был рассчитан на приём 200 студентов, которые могли обучаться в соответствии с учебными планами и программой Туринского политехнического университета в Италии, согласующимися с образовательными стандартами Узбекистана. Кампус университета был построен и оснащён в течение одного года; он начал функционировать в сентябре 2010 г. (общая стоимость строительных работ и оборудования для кампуса составила 45 млрд. долл. США).

Процесс обучения организован в соответствии с планами, разработанными ведущим университетом в Италии. Эти планы полностью соответствуют требованиям Национальной программы по подготовке кадров Узбекистана и Болонского процесса, т.е. общепризнанным международным стандартам высшего образования. В течение первого года обучения студенты изучают детальную техническую терминологию на английском языке, проходят курсы согласно национальным стандартам образования, и, начиная со второго года, учатся на профессиональных курсах, которые ведут итальянские профессора.

Педагогический состав включает как узбекских, так и итальянских преподавателей. Специалисты из Италии, как правило, проводят лекционные занятия, а национальные – отвечают за практические тренинги и лабораторные работы. Все преподаватели университета имеют опыт работы в иностранных вузах.

Создание университета и его участники

Как упоминалось выше, в создании университета важную роль сыграло Постановление Президента Республики Узбекистан № 1106 от 27 апреля 2009 г. В соответствии с Постановлением было принято предложение об учреждении Туринского политехнического университет в городе Ташкенте с участием Министерства высшего и среднего и специального образования Узбекистана, АК «Узавтосаноат», корпорации «Дженерал Моторс» и Туринского политехнического университета (Итальянская Республика) и были установлены приоритетные задачи по организационным мерам. Для успешной реализации Постановления была сформирована Организационная комиссия по созданию ТТПУ (см. приложение 1). Для реализации конкретных мер в течение короткого периода времени свой вклад внесли ряд министерств и ведомств правительства, выполнив установленные для них задачи (Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 130 от 5 мая 2012 г.). Ниже разъясняются роли основных участников данного проекта, установленные в постановлениях Президента и Кабинета Министров:

1. Государственный комитет по имуществу Республики Узбекистан – участвовал в оценке комплекса зданий по адресу ул. Ниязова, 17, г.Ташкент, и прилегающей территории, а также в передаче имущества для «Узавтосаноат» в качестве вклада государства в акционерный капитал, и позднее передавал имущество на баланс «Узавтосаноат» для использования университетом на бесплатной основе.
2. Хокимият города Ташкента – решал вопросы переезда организаций, которые использовали комплекс зданий до его передачи «Узавтосаноат».
3. «Узавтосаноат» – выступал в качестве заказчика при проектировании и реконструкции зданий, поступающих университету, и позднее передал ему права использования.
4. «Узнефтегазкурилшинвест» – выступал в качестве генерального подрядчика при строительстве зданий университета в соответствии с ПКМ.
5. Государственный комитет по архитектуре и строительству – обеспечивал верификацию проектно-сметной документации по реконструкции зданий, переданных университету по итогам государственной оценки, и осуществлял контроль качества исполнения строительных работ.

6. Организационная комиссия, которая включает должностных лиц соответствующих государственных ведомств и представителей ТТПУ – обеспечивала контроль качества за выполнением строительных работ, а также предоставлением необходимой мебели, современного учебного и лабораторного оборудования, компьютеров и других технических средств и библиотечного фонда с доставкой всех этих средств в университет.
7. Министерство высшего и среднего специального образования Узбекистана разрабатывало организационные документы вместе с Туринским политехническим университетом (Итальянская Республика), «Узавтосаноат» и другими заинтересованными сторонами и обеспечивало государственную регистрацию в установленном порядке. Академические учебные планы и программы были разработаны по согласованию с Туринским политехническим университетом. Предложения по количеству студентов, принимаемых по конкретным направлениям обучения на следующей академический год, представляются Кабинетом Министров до 30 марта каждого года по согласованию с Министерством экономики.
8. Туринский политехнический университет осуществляет надзор за методологией обучения и учебным процессом в университете на основе современных педагогических и информационных технологий и использования последних достижений науки и техники. Кроме того, он внёс вклад в создание библиотечного фонда и обеспечение современной литературой, создание лабораторной базы и информационного центра. Он также начал оказывать поддержку университету в подготовке молодых национальных педагогических кадров.

Правительство Узбекистана освободило университет от выплаты всех форм налогов и акцизных сборов на импорт офисного оборудования, книг и публикаций, а также строительных материалов в течение первых пяти лет. Кроме того, иностранные специалисты университета и члены их семей освобождены от уплаты консульских сборов за визы и некоторых государственных сборов.

Вставка 1. «Дженерал Моторс Пауэртрейн Узбекистан»

Пятнадцатого октября 2011 г. «Дженерал Моторс» и «Узавтосаноат», её местный партнёр по СП, открыли новый современный завод по производству двигателей в Ташкенте, расположенный в 400 км от автомобильного завода - производителя машин в Асаке. Это наиболее крупная инвестиция GM в производство силовых агрегатов в Центральной Азии.

Доля «Дженерал Моторс» в новом заводе составляет 52%, а его партнёра – 48%. Завод, расположенный на площади 40 га, является первым предприятием по выпуску двигателей в Узбекистане. Его производственная мощность составит более 225 000 новых топливосберегающих двигателей Ecotec 1,2L и 1,5L в год для использования на малых пассажирских автомобилях, продаваемых во всём мире.

Отличительной особенностью завода является экономичность производства и использование передовых процессов и технологий глобального производства. Это один из немногих заводов корпорации по выпуску силовых агрегатов в мире, функционирующий с расположенными рядом сборочными и литейными цехами, и будет единственным производственным объектом в Центральной Азии, способным выпускать готовые машинные компоненты, такие как головки цилиндров, блоки цилиндров и коленвалы.

Новый завод, на котором работают 1 200 человек, использует самое последнее компьютерное оборудование для увеличения точности и обеспечения высокого качества изготовления и гибкости в переключении между производством вариантов двигателей в зависимости от изменения рыночного спроса.

Завод в Узбекистане в качестве производителя новых двигателей GM Ecotec 1,2L и 1,5L становится частью цепи заводов, расположенных в Китае и Корее. В обоих двигателях используются чугунные блочные и алюминиевые головки, с двойным верхним распределом и четырьмя клапанами на цилиндр. Оба двигателя соответствуют требованиям по выбросам Евро 5.

Завод является вторым производственным СП между GM и «Узавтосаноат». «Дженерал Моторс Узбекистан», расположенный в Асаке, был создан двумя компаниями в марте 2008 г. Доля «Джи-Эм» в СП составляет 25%, а оставшиеся 75% находятся у «Узавтосаноат».

На заводе «Джи-Эм Узбекистан» занято около 6 600 человек и выпускается более 200 000 пассажирских автомобилей «Шевроле» в год для продажи на внутреннем рынке и экспорта на рынки соседних стран, таких как Россия и СНГ.

Несколько новых сотрудников завода по выпуску двигателей являются выпускниками Туринского политехнического университета и трёх ташкентских колледжей, с которыми корпорация «Дженерал Моторс» наладила партнёрские связи с целью оказания помощи в наработке технических и управленческих навыков для национальной автомобильной промышленности.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УНИВЕРСИТЕТА



Административное руководство университетом осуществляется узбекской стороной, а именно, первым проректором по финансовым и экономическим вопросам.

Образовательным процессом в университете руководит итальянская сторона (проректор по образованию профессор Франко Ломбарди). Предоставление академических программ и выделение педагогических кадров производится на основе соглашений об услугах и лицензированию, подписанных с Туринским политехническим университетом.

Отбор педагогов включает три этапа:

- 1) размещение объявления о приёме на работу (через СМИ, интернет и т.д.);
- 2) составление короткого списка потенциальных кандидатов;
- 3) индивидуальные собеседования, проводимые итальянской и узбекской сторонами.

Непреподавательский состав принимается на работу отделом кадров университета на основании законодательства Узбекистана.

Кроме того, выполняется программа по замещению должностей итальянских преподавателей опытными педагогами из Узбекистана. Целевым показателем для соотношения преподавательского состава является 80% национальных и 20% итальянских специалистов. Поэтому каждый год студентов из Узбекистана направляют в Италию для продолжения их последиplomной учёбы и докторских исследований, а также для повышения квалификации. В настоящее время в Турине проходят обучение 9 специалистов.

ФИНАНСИРОВАНИЕ

В соответствии со статьёй 5 Постановления № 1106 Президента РУз, финансирование университета осуществляется за счёт:

- Средств, поступающих за обучение студентов на платной основе, в том числе грантов, предоставленных на основе контрактов, заключённых между студентами и заинтересованными организациями;
- Других средств, привлекаемых на основании решений Попечительского совета университета (приложение №2), средств спонсоров и других источников, не запрещённых законодательством.

Средства за обучение студентов на платно-контрактной основе составляют 4 500 долл. США в год.

Бюджет университета утверждается Советом университета.

За счёт оказания других услуг ТТПУ генерирует дополнительно 300 млн. сум. Сюда в основном входят исследовательские мероприятия, выполнение заказов компаний и организаций и проведение дополнительных курсов по повышению квалификации кадров.

КУРСЫ УНИВЕРСИТЕТА

С момента начала работы университета прошло уже три года, поэтому в настоящее время студенты обучаются по 4 специальностям (основные направления) для получения степеней бакалавров. В 2013 г. первые выпускники университета смогут получить дипломы согласно направлениям обучения. В то же время, начиная с 2013 г., университет планирует начать принимать студентов на магистерские программы.

ТППУ готовит специалистов по следующим направлениям:

1. Технология машиностроения
2. Энергетика
3. Инжиниринг промышленного и гражданского строительства
4. Информационные технологии и АСУ в промышленности

Технология машиностроения

Подготовка специалистов направлена на работу во всех сферах технологий машиностроения, включая машиностроение в сельском хозяйстве и металлургии; они должны получить знания по современным приёмам и технологиям, современному оборудованию для строительно-технологических и автоматизированных процессов, а также по эксплуатации и обслуживанию машиностроительной техники.

Курс бакалавриата по технологиям машиностроения направлен на подготовку профессионалов, имеющих прочный технический фундамент в сферах, связанных с промышленным инжинирингом, и специальные экспертные знания по технологиям машиностроения, с упором на базовые концепции и методологические аспекты.

Более конкретно, программа направлена на:

- Передачу знаний по основам физики и химии, а также по математическим и информационным инструментам для инженерных решений;
- Передачу знаний по базовым приёмам и методологиям, используемые в промышленном инжиниринге;
- Обеспечение хорошего уровня знания и навыков по конкретным направлениям технологий машиностроения: изучение материалов, методов проектирования, термо-флюидодинамики, гидро- и тепло-оборудования, производственных технологий, промышленного оборудования и связанных технических услуг;

- Развитие способности вести независимую работу и эффективно сотрудничать в междисциплинарных рабочих группах;
- Развитие способности взаимодействовать, с использованием соответствующего технического языка и знания базовых концепций, со специалистами из других областей специализации;
- Развитие способности работать в условиях изменений, а также выработку устойчивой мотивации идти в ногу с современными тенденциям развития и адаптацию к различным промышленным ситуациям.

Достижение этих целей позволит выпускникам продолжать своё обучение, имея в запасе адекватный фундамент, или быстро интегрироваться на рабочем месте благодаря способности постоянно совершенствовать знания и адаптироваться к различным профессиональным контекстам.

Энергетика

Подготовка специалистов по энергетике и электронному оборудованию для энергопредприятий и металлургической промышленности со знанием современных приёмов и технологий в сфере традиционной и альтернативной энергетики.

Профессиональный профиль инженера-энергетика попадает под более широкое определение промышленного инжиниринга. В результате обучения студент должен приобрести навыки и когнитивные инструменты, которые позволят инженеру-энергетику изучить и управлять компонентами, оборудованием и системами для выработки и использования тепловой, механической и электрической энергии, полученной из ископаемых и возобновляемых источников, а также для оценки соответствующих озабоченностей в связи с воздействием на безопасность и окружающую среду. Они должны обладать компетенцией, позволяющей им планировать и рационально использовать энергию в промышленном, строительном, сельскохозяйственном и транспортном секторах.

Программа имеет сильный междисциплинарный уклон и затрагивает различные сферы промышленного инжиниринга, давая глубокую подготовку в вопросах прикладной термодинамики и теплопередачи. Конкретные курсы прививают студентам навыки, которые понадобятся им для понимания и управления основными видами промышленных

предприятий и энергетических станций, а также базовые понятия классических ядерных технологий.

Инжиниринг промышленного и гражданского строительства

Подготовка специалистов, обладающих знаниями по современным приёмам и технологиям строительных материалов, современной архитектуре, экономике и организации производства в сфере промышленного и гражданского строительства.

Целью курса на получение степени бакалавра по инжинирингу промышленного и гражданского строительства является подготовка студентов по специальности инженера-строителя путём привития им необходимых навыков и обучения функциям для компетентного выполнения соответствующих задач. Инженеры работают в основном в сфере проектирования зданий, реализации данных проектов на традиционных и промышленных строительных площадках, как для нового строительства, так и для восстановления имеющихся зданий; в сфере управления и налаживания систем недвижимого имущества; в управлении и организации строительного процесса по материалам, продуктам и компонентам; и в сфере обследования и оценки ранее построенных объектов. Инженер-строитель хорошо понимает сложный характер строительных систем, их связь с подсистемами и с экологическим контекстом, а также имеет навыки, позволяющие управлять этими системами. Инженер-строитель со степенью бакалавра сотрудничает с другими специалистами при разработке сложных проектов и независимо разрабатывает простые проекты.

Целью трёхлетней программы является обучение студентов использованию методологических и операционных инструментов, которые понадобятся им немедленно после принятия на работу, на должностях, где оказывается поддержка по вышеуказанным видам деятельности, или для продолжения образования на уровне двухлетней магистерской программы. Студенты сначала получают прочные знания по базовым наукам, а затем проходят обучение, которое формирует инженерный фундамент их знаний на основе базовых понятий из области строительства, после чего следует обучение на инженера-строителя. Сюда входят теоретические и прикладные элементы, которые станут отправной точкой как для будущей профессиональной деятельности, так и для обучения на магистра естественных наук.

Чтобы дополнить эти знания и учесть воздействие крупных строительных работ на землю и территории, в программу включено

также базовое обучение по вопросам мер безопасности и гражданской обороны.

Информационные технологии и АСУ в промышленности

Подготовка специалистов, имеющих знания по направлению системного программирования и его средств для сфер, в которых используются компьютерные технологии, автоматизированные системы контроля, ведутся экспериментально-строительные и практические работы.

Все знают, что взрыв информационных технологий коснулся сегодня всех аспектов нашей жизни. Курс бакалавриата по компьютерной инженерии направлен на подготовку технических специалистов, которые могут использовать и инновационно применять инструменты ИКТ на основе традиционного инженерного подхода для решения вопросов, типичных для очень широкого спектра приложений. Такой инженерный подход, в сочетании с теоретическими и прикладными аспектами, характеризует и отличает данный курс обучения от других дипломных программ, предлагаемых университетом в компьютерной сфере. Он основывается на подходе к решению проблем, рождающихся в быстро эволюционирующем обществе, и на рынке, который всё в большей степени становится глобальным.

Темы, которые лежат в основе обучения специалистов по информатике, охватывают широкий диапазон: от разработки компьютерных систем для бизнеса до автоматизации в сфере промышленности и услуг, мультимедийные приложения, роботизацию, системы интеллекта и разработку телематических систем.

Обучение позволяет выпускникам взаимодействовать со всеми специалистами-инженерами, в частности с другими профессионалами в сфере информации, но также и со специалистами в области экономики и управления и всеми лицами, всё больше использующими данные технологии, такими как врачи и юристы.

Навыки по работе с информационными системами, привитые в ходе прохождения программы, охватывают базовые принципы архитектуры компьютеров и компьютерных систем, проблемы, связанные с дизайном и интеграцией программного и аппаратного обеспечения в современные системы обработки информации, и обширные знания по операционным системам, языкам программирования, приёмам и методам программного инжиниринга, принципам и технологиям моделирования, проектированию и управлению базами данных.

ПРИЁМ НА УЧЁБУ

Процесс приёма на учёбу в ТТПУ, а также аттестации его выпускников проводится в Туринском политехническом университете по согласованию с Министерством высшего и среднего специального образования и на основании установленных положений. До 30 марта каждого года, МВССО, по согласованию с Министерством экономики, представляет предложения по количеству студентов, которые должны быть приняты по конкретным направлениям обучения на следующий академический год и, на основании этого предложения, Кабинет Министров издаёт постановление о приёме студентов.

Количество студентов, принятых в университет с 2009 г., показано в таблице ниже:

	Академический год	Всего	Специальность			
			Технология машиностроения	Энергетика	Инжиниринг промышленного и гражданского строительства	Информационные технологии и АСУ в промышленности
1	2009-2010	200	100	25	50	25
2	2010-2011	200	100	25	50	25
3	2011-2012	175	100	25	25	25
4	2012-2013	175	100	25	25	25
Всего		750	400	100	150	100

В отличие от многих других вузов Узбекистана, ТТПУ начинает приём документов раньше и приём заканчивается к июлю. Требования для зачисления следующие:

1. Уровень знания кандидатом английского языка должен быть подтверждён сертификатом IELTS (минимальный балл – 4,5) или сертификатом TOEFL со следующими минимальными баллами: TOEFL Paper – 515, TOEFL Computer – 190, TOEFL IBT – 67. Это необходимо потому, что предварительные экзамены проводятся на английском.
2. Кандидатов оценивают на основании ряда многовариантных тестов, включая математику, физику и логику. Результаты экзаменов объявляются обычно между 15 и 20 июля. Все тестовые задания получают из Турина, и процесс подсчёта баллов в листах с ответами также проводится в Турине.

ОБЪЕКТЫ НА ТЕРРИТОРИИ КАМПУСА

Информационный ресурсный центр

ИРЦ является структурой, которая обеспечивает для преподавательского и студенческого состава все возможности для знакомства с периодической литературой. Кроме того, ИРЦ считается духовно-просветительским, интеллектуальным и культурным центром университета.

Специальные лаборатории

Практические занятия по специальности проводятся в специальных лабораториях, оборудованных современными средствами обучения с использованием автоматического, гидравлического, пневматического, механического оборудования, а также современных приёмов работы.

У студентов есть возможность изучать современное программное обеспечение, такое как «САТIA», «3D Max», Auto CAD, «ARHCAD», которое используется при проектировании и моделировании. При помощи 3D-принтера, доступного для студентов, имеется возможность создания прототипа моделируемых деталей.

Технопарк

Технопарк оборудован реальными промышленными установками, что позволяет проводить практические занятия и тестировать структурные конструкции и строительные материалы, а также изучать технологические процессы, включая холодную обработку металлов, работу машин с числовым программным управлением и сварочное производство.

Академический лингвистический центр

Центр был создан для выполнения дополнительных образовательных программ с целью углубления знания иностранных языков студентами. Для внешней аудитории университет предлагает курсы английского, итальянского, немецкого, японского и других языков. Помимо обучения иностранным языкам центр также ставит перед собой цель повышения профессионального и культурного уровня слушателей курсов.

Спортивная и творческая жизнь университета

В распоряжении студентов имеется спортивный комплекс, где они могут заниматься такими видами спорта как футбол, баскетбол, волейбол, дзюдо, лёгкая атлетика, плавание, шейпинг, бодибилдинг, с целью физической подготовки и обеспечения воспитания здорового молодого поколения.

Для гармоничного и всестороннего развития студентов в центре «Баркамол» функционируют различные кружки. Студенты активно занимаются танцами, а также музыкой, моделированием различной одежды, участвуют в творческих конкурсах, например, на лучшую фотоработу, видеорепортаж, танец и т.д.

Литература:

1. www.polito.uz
2. http://media.gm.com/media/us/en/gm/news.detail.html/content/Pages/news/us/en/2011/Nov/1115_uzbek.html