

То же наблюдалось и в рейтинге ТНЕ: в 2012 году эти вузы занимали 49-ю и 71-ю строчку соответственно, в 2015 году они поднялись на 42-е и 47-е место, а в 2019 году — еще выше, на 31-е и 22-е место.

Программа создания университетов и академических дисциплин мирового класса

После завершения Проекта 985 в 2013 году и трехлетнего переходного периода, пришедшегося на 2014–2016 годы, в 2017 году Китай опубликовал новую стратегию — План по созданию университетов и академических дисциплин мирового класса (DFP), цель которого — увеличить число вузов мирового класса в стране и повысить качество высшего образования к 2050 году. В настоящий момент в эту программу включено 42 вуза и 95 академических дисциплин. Эти 42 вуза распределены по стране более равномерно, чем вузы — участники Проекта 985, расположенные преимущественно в крупных городах. В новую программу отобрано лишь три вуза из участников Проекта 985: это Университет Чжэнчжоу (регион центральных равнин), Юньнаньский университет (юго-западный регион) и Синьцзянский университет (северо-западный регион). Новая программа отчасти призвана компенсировать недостатки Проекта 985, в котором практически не было вузов из центральных и западных регионов страны. Отбор вузов в программу DFP был устроен более прозрачно: был создан специальный совет, привлекались независимые эксперты. К тому же эта новая программа включает в себя элементы конкуренции, поскольку учитывает показатели вузов за предыдущие годы. Вузы, участвующие в этой программе, поделены на два класса — А и В; это деление призвано стимулировать прогресс.

Программа DFP уже стала и для властей, и для работодателей, и для университетов своего рода справочником для поиска лучших кадров. В новой программе используется иной подход к распределению ресурсов и системе управления, что отличает ее от проектов 985 и 211. Так, подход к распределению ресурсов в меньшей степени завязан на указания государства и стал более диверсифицированным. Ведутся попытки выстроить систему управления, предполагающую участие представителей государства, вузов, неправительственных организаций, общества и других сторон; это делается для того, чтобы постепенно позволить рыночным механизмам управлять распределением ресурсов в системе высшего образования. Иными словами, правительство хочет отказаться от роли командира и взять на себя координационные функции, а также создать благоприятную среду для повышения рыночной конкурентоспособности вузов. В дополнение к этому программа DFP предполагает систему скользящего бюджета и динамического управления с целью постоянного внешнего и внутреннего мониторинга и оценки эффективности использования выделяемых средств. Наконец, новая программа предполагает

иной принцип распределения финансирования: если раньше средства распределялись примерно поровну, то сейчас предпочтение отдается вузам и дисциплинам, отличающимся высокими стандартами или обладающим другими важными характеристиками, нужными для укрепления стратегических отраслей промышленности и реализации национальных стратегических приоритетов.

Имеют ли деньги значение?

В 1995 году, когда было только объявлено о запуске Проекта 211, доходы китайского бюджета составляли около 75,2 миллиарда долларов США в год. К 2017 году, когда была запущена программа DFP, этот показатель взлетел и достиг 2,69 триллиона долларов США. И пусть совокупный бюджет ведущих университетов сложно оценить, так как он состоит из множества компонентов, известно, что доля затрат на образование в государственных расходах за последние годы существенно увеличилась. Это феноменальное достижение, если учитывать, что всего 70 лет назад 80% населения Китая было безграмотно и жило в нищете.

Но хотя финансовое положение китайских вузов заметно улучшилось, в китайском высшем образовании по-прежнему есть проблемы, требующие решения. Необходимо модернизировать систему управления финансами в вузах, в частности упростить процедуру подачи заявок на гранты и их оценки. Надо дать исследователям большую свободу принятия решений и создать более гибкую научную среду, которая позволила бы им самостоятельно выбирать и корректировать подход к исследованиям; надо дать ученым право интеллектуальной собственности на результаты их исследований или хотя бы полное право пользоваться результатами их собственного труда и т.д. Так как китайские университеты больше не страдают от нехватки денег, пришло время дать ученым больше свободы в управлении финансами и тем самым сподвигнуть их на новые идеи и инициативы.

Вьетнам: человеческий капитал как общественное благо

Ти Хонг Нгуен

*Ти Хонг Нгуен — глава отделения английского языка Университета FPT в Кантхо (Вьетнам).
E-mail: chinh6@fe.edu.vn.*

Во Вьетнаме большая нехватка квалифицированной рабочей силы. Несмотря на то что это густонаселенная страна (90,7 миллиона человек в 2014 году), высшее

образование есть всего у 6,9% процентов населения, а степень PhD — всего у 0,2%. В 2011 году указом 579/QD-TTg правительство Вьетнама утвердило стратегию развития кадрового капитала на 2011–2020 годы. Согласно этому документу человеческий капитал — это главный фактор устойчивого развития страны и повышения ее конкурентоспособности.

Цель — повысить качество кадрового капитала

Для достижения поставленных целей вьетнамское правительство увеличило расходы на образование до 5,7% государственного бюджета в 2013 году (против 3,57% в 2000 году), благодаря этому образование как было, так и осталось самой большой статьей бюджета. Существенную долю этих средств направили на повышение качества 10 вузов — они должны были подняться до мировых стандартов, а еще 4 вуза должны были к 2020 году стать университетами мирового класса. Высшему образованию открыли все дороги, число вузов в стране выросло со 103 в 1993 году до 322 в 2007 году, а затем до 419 в 2014 году. Численность студентов увеличилась с 133 тысяч в 1987 году до 2,12 миллиона в 2015 году. Все это получилось благодаря академическим связям с иностранными университетами, привлечению частных инвестиций, разработке англоязычных образовательных программ и сотрудничеству с университетами мирового класса. Власти страны также стали поощрять обучение вьетнамских студентов и преподавателей в других странах, что возможно либо по местным или зарубежным стипендиальным программам, либо на частные средства.

Предполагается, что к 2020 году число людей в стране, обладающих степенью PhD, должно возрасти на 35%. В рамках национального Проекта 911 (ставшего продолжением Проекта 322) на период с 2010 по 2020 год было предусмотрено 10 тысяч стипендий для сотрудников вьетнамских вузов на учебу в аспирантуре в университетах мирового класса, еще 3 тысячи стипендий — на прохождение совмещенных программ аспирантуры (предполагающих проведение исследований в родной стране, а не за рубежом) и еще 10 тысяч стипендий — на обучение в аспирантуре во вьетнамских университетах. В 2008 году был запущен Проект 165 — стипендиальная программа, позволяющая (будущим) руководителям в сфере образования учиться за границей. Предполагается, что обучение за рубежом поможет им улучшить языковые навыки и выработать лидерские качества, а также проработать возможности для международного сотрудничества. В случае поступления участников этой стипендиальной программы в аспирантуру иностранных вузов государство полностью берет на себя расходы по их обучению.

В октябре 2005 года Министерство образования и подготовки кадров Вьетнама издало указ 6143/QD-BGD&DT об отправке 1015 студентов из дельты Меконга на учебу за рубеж за государственный счет

(81,3% — в магистратуре, остальные — в аспирантуре). В период с 2005 года по апрель 2015 года в рамках этой программы за рубеж отправилось 502 магистранта и 50 аспирантов, они поступили в 160 вузов в 23 странах мира (51% — в Европе, 24% — в Азии, 19% — в Австралии, 6% — в Северной Америке).

Еще одна стратегия вьетнамского правительства — отправка квалифицированной рабочей силы за рубеж. Власти поощряют временную работу квалифицированных специалистов за рубежом с целью укрепления многосторонних связей с международными партнерами и повышения государственных доходов. В 2011 году объем денежных переводов на родину от высоко- и среднеквалифицированных вьетнамцев, работавших за рубежом, достиг 2 миллиардов долларов США. В общей сложности эмигранты отправляют на родину 9 миллиардов долларов США, что составляет 8% ВВП Вьетнама. Если до экономических реформ 1986 года поездка за границу была привилегией, доступной далеко не всем, то сейчас власти поощряют учебу и работу граждан за рубежом — это выгодно и с точки зрения улучшения национальных кадров, и с точки зрения исправления имиджа Вьетнама на мировой арене в качестве демократичного и прогрессивного коммунистического государства.

Еще одна стратегия вьетнамского правительства — отправка квалифицированной рабочей силы за рубеж.

Двусторонний подход

Для содействия возвращению кадров в страну и контроля над ними правительство использует двусторонний подход. С одной стороны, власти поощряют и поддерживают тех, кто хочет учиться или работать за границей. С другой, с целью минимизации числа невозвращенцев правительство издало несколько указов (например, 81/2003/ND-CP и 144/2007/ND-CP), позволяющих применять финансовые санкции против оставшихся во Вьетнаме членов семей уехавших, например конфисковывать их имущество. Или в случае задержки с возвращением на родину человек может быть лишен права выезда за границу на следующие пять лет. Министерство образования и подготовки кадров требует от студентов, получивших стипендию на обучение в иностранном и/или местном вузе, подписать контракт на работу в о Вьетнаме. По окончании обучения эти люди обязаны отработать во Вьетнаме в три раза больше времени, проведенного

за границей, хотя этот срок может варьироваться в зависимости от спроса на местном рынке труда. Любое нарушение трудового контракта влечет за собой взыскания и конфискацию имущества родственников.

Правительство также призывает к вьетнамской диаспоре за рубежом и призывает эмигрантов тоже внести вклад в развитие страны. Указом 40/2004/QN11 от 2004 года предусмотрена щедрая программа поддержки иностранцев вьетнамского происхождения, желающих получить временный или постоянный вид на жительство во Вьетнаме. Эта программа предполагает помощь в долгосрочной аренде жилья во Вьетнаме, открытии филиалов созданных за рубежом компаний, а также налоговые льготы и юридическую поддержку. Тем же документом было объявлено о создании в национальных университетах Хошимина и Ханоя передовых исследовательских центров, призванных привлечь ведущих ученых из Вьетнама и других стран и обеспечить им возможности для занятия наукой.

С июля 2009 года эмигранты из Вьетнама не лишаются вьетнамского гражданства, в случае если они получают паспорт страны, разрешающей иметь два гражданства. Они обладают всеми правами вьетнамских граждан. С 2014 года указом 87/2014/ND-CP властям провинций разрешается нанимать высококлассных специалистов из числа представителей вьетнамской диаспоры, если у тех есть патент в сфере сельского хозяйства или технологий, международные публикации или степень PhD. Такие работники получают, в свою очередь, хорошее материальное вознаграждение, жилье и интересные условия труда.

Человеческий капитал как многопрофильный общественный ресурс

Вьетнам развивает, использует и охраняет кадровый капитал как любой другой ресурс, помогающий повышению конкурентоспособности страны. Иными словами, это не ресурс, находящийся в частной собственности, это общественное благо, и оно находится в совместном пользовании. Оно поддается количественной оценке, и государственные меры по укреплению кадрового потенциала страны отражают желание правительства не отставать во всемирной погоне за лучшими кадрами и его стремление изменить политический имидж Вьетнама, сделать так, чтобы мир видел в нем демократическую страну. Развитие кадрового ресурса — это совместная заслуга властей Вьетнама, правительств стран, поддерживающих двусторонние отношения с Вьетнамом, руководства местных и иностранных университетов, а также собственно студентов и специалистов, ориентирующихся на национальную политическую идеологию. С точки зрения государства высококвалифицированные кадры должны владеть иностранными языками, профессиональными знаниями и навыками, а также сетью международных контактов, которые можно

использовать в интересах развития Вьетнама. В этом смысле то, как правительство поддерживает развитие кадрового капитала и использует его, безусловно, политически мотивировано. Кадровый капитал — это не просто совокупность ресурсов, принадлежащих отдельным индивидам, но многопрофильный ресурс, отражающий потребности общества. И этот ресурс помогает стране улучшать имидж в политической и дипломатической сферах в качестве миролюбивого социалистического государства.

Оценивая доступ к высшему образованию

Панкадж Миттал и Бхушан Патвардхан

Панкадж Миттал — генеральный секретарь Ассоциации индийских университетов (Нью-Дели). E-mail: pankajugc@gmail.com.

Бхушан Патвардхан — вице-председатель Комиссии по университетским грантам (Нью-Дели, Индия). E-mail: bpatwardhan@gmail.com.

*В основу этой статьи легли результаты исследования *Measuring Access, Quality and Relevance in Higher Education* (Economic & Political Weekly, 2020). Авторы выражают благодарность соавторам исследования — 2-же Анджали Радкар, 2-же Аните Куруп и 2-ну Ашвани Кхарола.*

В высшем образовании совокупная доля учащихся (СДУ) — это показатель, рассчитываемый как отношение общего числа зачисленных в вузы студентов вне зависимости от их возраста к общей численности населения в возрасте от 18 до 23 лет. Если этот показатель высок, то это говорит о высокой доступности высшего образования. По данным ЮНЕСКО за 2017 год, в Индии этот показатель относительно низок — он составляет всего 27,4%, что ниже среднемирового значения (29%) и гораздо ниже, чем в странах с высоким уровнем доходов вроде США (88,2%), Германии (70,3%) и Великобритании (60%). Индия отстает даже от других стран с уровнем доходов ниже среднего, включая Бразилию (51,3%) и Китай (49,1%). В этой статье мы поговорим о том, применим ли вообще в индийском контексте такой показатель, как СДУ.

Почему СДУ в Индии такая низкая?

В Индии право поступать в вузы имеют только те, кто успешно окончил 12 классов школы. И низкая СДУ