

НОВОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

Квалификационная яма: чего бояться и как спастись?

В конце августа в информационное пространство буквально ворвался термин «квалификационная яма». Выводы экспертов звучат тревожно: в квалификационную яму попадают около 34 млн россиян, и выбраться из нее без радикальных изменений в системе образования они вряд ли смогут.

Что называют квалификационной ямой?

«Квалификационная яма» — недостаточно точный перевод англоязычного термина skills mismatch, т.е. «несоответствие квалификаций». Этот термин появился в докладе, который был представлен в Казани в рамках международного чемпионата по профессиональному мастерству WorldSkills 2019. Исследование под названием «Массовая уникальность — глобальный вызов в борьбе за таланты» было подготовлено консалтинговой компанией Boston Consulting Group (BCG), Союзом «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» при поддержке Госкорпорации «Росатом». Кстати, при оглашении предварительных результатов доклада на «Атомэкспо» в Сочи вместо квалификационной ямы обсуждалась кадровая яма. Во вступительном слове гендиректора Росатома Алексея Лихачёва также используется термин «кадровая яма».

По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), текущий объем глобальных трудовых ресурсов составляет около 3,5 млрд человек. При этом компетенции каждого третьего работника либо избыточны, либо недостаточны для того вида работы, который он выполняет. Иными словами, чуть менее 1,2 млрд человек во всем мире занимают должности, которые не соответствуют их реальным навыкам. К 2030 г., по мнению экспертов, таких работников станет на 100 млн больше. В сегодняшней России число таких сотрудников приблизилось к 34 млн человек.

Авторы доклада отмечают, что в России проблему нехватки трудовых ресурсов традиционно связывают либо с миграционными, либо с демографическими проблемами. На самом деле корень проблемы не в физической нехватке рабочей силы — люди-то есть! Просто их знания и компетенции не соответствуют запросам компаний. Авторы исследования утверждают, что с этой проблемой в той или иной степени уже столкнулся каждый второй работодатель.

Итак, квалификационная яма — это ситуация на рынке труда, при которой компании годами не могут найти сотрудников, удовлетворяющих их требованиям, а профессионалы и выпускники вузов вынуждены занимать должности, которые не соответствуют их навыкам и компетенциям. Отчего это происходит?

Почему возникает квалификационная яма?

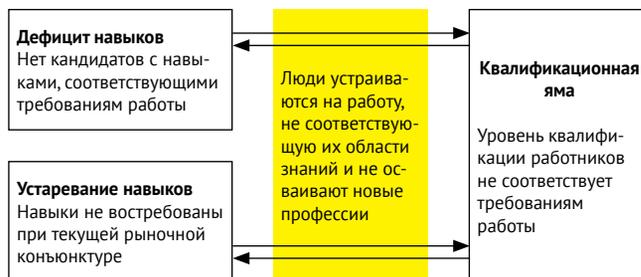


Рис. 1. Как формируется квалификационная яма

В исследовании говорится, что причины, из-за которых в той или иной стране больше или меньше людей попадают в квалификационную яму, могут варьироваться. В каждом конкретном случае ситуация требует отдельного исследования.

Однако эксперты убеждены, что проблема в целом носит наднациональный характер. Во всем мире мы имеем дело с результатом применения системы образования эпохи 2.0 в условиях индустрии 3.0, а где-то уже и индустрии 4.0.

Навыки на рынке труда стремительно устаревают, а допотопные системы образования не в состоянии их компенсировать. Все это накладывается на старение населения, миграцию рабочей силы, неготовность работников вкладывать собственные средства и время в развитие своей квалификации.

Технические навыки и вовсе устаревают с катастрофической быстротой. В исследовании говорится, что в промышленных секторах они полностью девальвируются за три-пять лет, что предполагает рост затрат на переподготовку сотрудников.

Также стоит учитывать масштабные изменения на рынке труда, связанные с роботизацией и применением в соот­ветствие искусственного интеллекта.

По мнению авторов исследования, попытки переманивать друг у друга лучшие кадры, как и стремление «подстроить» систему образования под потребности рынка без радикального изменения образовательной модели, уже исчерпали свой ресурс. Раз проблема общая, то и решать ее необходимо совместными усилиями. Тем более что проблема оказывается даже серьезнее, чем может показаться на первый взгляд.

По данным исследования, только в 2017 г. мировой ВВП потерял из-за квалификационной ямы около 5 трлн долларов. К 2030 г., как пишут эксперты, мировые потери ВВП ежегодно будут составлять до 6 трлн долларов.

Чем опасна квалификационная яма?

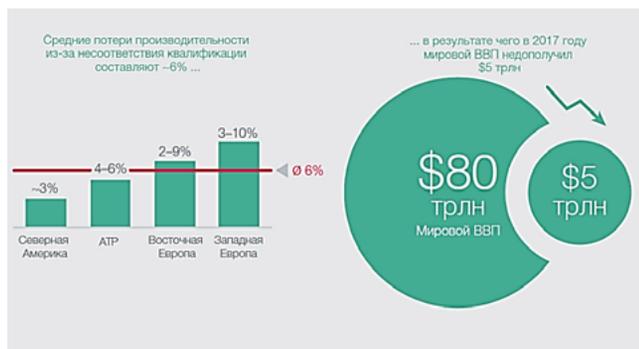


Рис. 2 Потеря производительности труда из-за квалификационной ямы в различных регионах мира
Источник: OECD 2015, 2016, 2017

Откуда берутся потери? Когда человек излишне квалифицирован для той работы, которую выполняет, его работа будет неэффективной если не для его непосредственного работодателя, то для экономики в целом. В докладе приводится пример: в 1970 г. в США было не более 1% водителей такси, имеющих диплом колледжа, а в 2013 г. таких таксистов было уже 15%. С другой стороны, когда сотрудник недостаточно квалифицирован для выполнения своей работы, компании приходится тратить средства на его обучение (а в некоторых случаях это вообще бесполезно, сколько ни обучай).

«Квалификационная яма представляет серьезную угрозу для роста мировой экономики, — говорится в докладе. — В глобальном масштабе это оборачивается снижением темпов развития и ростом объема недополученных доходов».

Авторы доклада считают, что квалификационная яма создает, по сути, скрытый налог на производительность труда. Если работник недостаточно квалифицирован, то компания либо теряет в производительности, либо тратит ресурсы на его переучивание. И наоборот: работник, который долго не использует свои знания и навыки, постепенно теряет не только квалификацию, но и мотивацию, а значит, работает хуже.

Однако, подчеркивают авторы исследования, квалификационная яма — проблема не только экономическая. Она несет угрозу и благополучию общества, и его стабильности, поскольку неопределенность у работников в части сохранения работы и уровня дохода, а также неуверенность в возможности дальнейшего трудоустройства вызывают в обществе социальную напряженность. Исчезает мотивация к развитию навыков: если люди не видят, что высокая квалификация не только не оплачивается выше, но и не дает шансов трудоустройства, то у них исчезают стимулы к обучению.

Более того, эксперты отмечают, что в долгосрочной перспективе может возникнуть расслоение стран по уровню развития и глобальное разделение труда. Преимущества получают те государства, где трудовые ресурсы будут максимально подготовлены к экономике будущего. А значит,

масштаб квалификационной ямы несет прямые риски для государства в целом.

Что не так в существующей системе образования?

Авторы доклада подробно объясняют, почему сложившуюся систему образования нельзя адаптировать к новой экономике, а нужно радикально менять.

В XX в. человек выбирал профессию один раз на всю жизнь. Это было обусловлено запросами экономики: производство было масштабным, требования были стандартизованы, и приобретенного набора знаний и навыков хватало на долгие годы. Человек мог менять место работы, но в рамках самой профессии при этом мало что менялось.

В XXI в. многое изменилось. В рамках существующих профессий постоянно углубляется специализация, растет количество специальностей, а технические навыки, повторимся, успевают устареть прямо во время подготовки специалиста. При этом система образования упорно пытается сохранить сложившийся подход к обучению, а именно придерживаться стандартов. Результат — массово подготовленные «стандартные» специалисты без «тонкой настройки» практически гарантированно оказываются невостребованными.

Если же пытаться донстроить систему образования и просто добавить в учебные программы обучение востребованным компетенциям, то такая программа неминуемо будет становиться все более громоздкой, а образование — все более продолжительным и дорогим. Авторы доклада ссылаются на данные Harvard University и Korean University: за последние полвека средняя продолжительность обучения в развитых и развивающихся странах выросла соответственно в 1,9 и 3,6 раза.

Что делать?

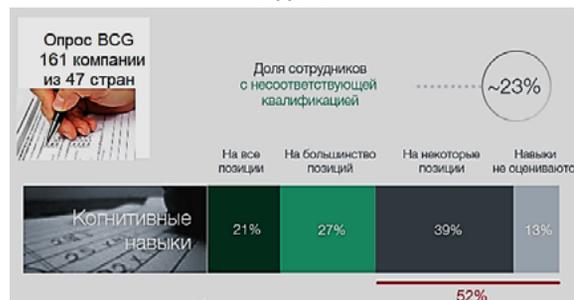


Рис. 3. Эспресс-опрос BCG среди работодателей по проблеме квалификационной ямы

Доклад BCG и WorldSkills подводит к выводу о том, что радикально изменить ситуацию поможет переход к «новому типу социального контракта». По мнению авторов исследования, размеры квалификационной ямы уменьшит стратегия развития человеческого капитала, основанная на концепции человекоцентричности.

Человекоцентричность — это подход к сотрудникам и кандидатам в сотрудники не как к «трудовому ресурсу», а как к ярким личностям со своими ценностями, талантами и потребностями. Авторы доклада пишут, что нужно обеспе-

чить развитие по трем векторам: «способности», «возможности» и «мотивация». Иными словами, требуется обеспечить людям возможность развиваться и реализовывать свои таланты, а также стимулировать их тягу к саморазвитию.

Эксперты утверждают, что подробно изучили предположки возникновения квалификационной ямы в двух с половиной десятках стран, включая ЮАР, Индию, США и Россию. Они обнаружили, что в тех странах, где система занятости более человекоцентричная, квалификационная яма меньше, а производительность труда выше.

После столь детального разбора проблемы, признаться, ожидаешь каких-то внятных рекомендаций. Увы, никаких рецептов в докладе нет, есть только общие слова. Авторы рекомендуют добиваться востребованности знаний и навыков работников, поддерживать их нацеленность на саморазвитие, а также концентрироваться на «развитии внутреннего спроса на таланты и создании для них рабочих мест».

При этом в докладе отмечается, что залог успеха – глобкая кооперация работодателей, системы образования, государства и самих работников. В рамках этой кооперации все стороны должны «научиться минимизировать риски и максимизировать выгоду от взаимодействия».

Авторы исследования замечают, что «у участников системы не всегда совпадает видение проблем рынка труда». По мнению экспертов, это один из основных барьеров для перехода к человекоцентричности. Как преодолеть этот барьер, в докладе не сказано. Зато сказано, что переход на человекоцентричный подход мог бы ускорить рост ВВП в разных странах от 0,5 до 2% в год. Заманчиво, но что толку от журавля в небе?

Как выкарабкаться из ямы?

Согласно данным, приведенным в исследовании VCG, 45% работодателей испытывают проблемы с подбором кадров и 27% говорят о полном несоответствии соискателей профессиональным требованиям.

КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ЯМА В ЦИФРАХ¹



До перехода к человекоцентричной системе на рынке труда еще далеко. Есть ли выход?

– На мой взгляд, в докладе VCG много спорного, – сказал директор Центра экономического развития и сертификации (ЦЭРС ИНЭС) Роланд Шарифов. – Как работодатель, могу сказать, что с кадрами нужной квалификации действительно есть проблема, но ни с каким переходом

к инновационной экономике она напрямую не связана. Можно сколько угодно ругать вуз за то, что студентов не тому научили. Но если при этом студент сам не понимает, зачем он учится и что будет делать после получения диплома, совершенствование учебных программ тут вряд ли поможет.

Обозначенные в докладе проблемы вовсе не новы. О том, что система образования должна отвечать потребностям рынка труда, говорится на протяжении десятилетий. В последнее время вроде бы что-то начало двигаться в нужном направлении.

Недавно Минтруд заявил о грядущей модернизации центров занятости. Отныне они будут не просто помогать искать открытые вакансии, но и вникать в жизненную ситуацию каждого соискателя. Например, в случае проблем с трудоустройством по имеющейся специальности центры смогут предложить пройти обучение и освоить другую профессию или переехать в соседний регион.

Осталось воспитать поколение граждан, четко осознающих, что учиться нужно всю жизнь, и не только «стремящихся к саморазвитию», но и как минимум понимающих, что это такое. Времена, когда диплом о высшем образовании был гарантией успешной карьеры, давно и безвозвратно прошли. Поэтому молодым людям стоит изначально настраивать себя на непрерывное обучение.

В гораздо худшей ситуации, к сожалению, оказались люди так называемого предпенсионного возраста. Для тех, кто старше 45 лет, особенно в провинции, вопрос самореализации уже не стоит: найти бы работу, на которую тебя возьмут. Но, как я понимаю, исследование VCG уделяет этим людям мало внимания, поскольку нацелено на светлое человекоцентричное будущее. А нам, живущим в настоящем, остается самостоятельно следить за своим профессиональным развитием и уповать на возобновление роста экономики. Ведь когда экономика растет, для желающих работать всегда найдутся рабочие места.

URL: <https://profjok.com/news>

Как вузы пытаются повысить свои рейтинги

Российские университеты потратили почти 80 млрд рублей на попадание в топ-100, но добиться желаемого не могут.

В коворкинге на 8-м этаже башни «Империя» в «Москва-сити» легко найти девушку с ноутбуком – это представитель ООО «Международный издатель». Ее компания продает соавторство в статьях для международных научных журналов. «Статьи уже написаны и приняты в журналы <...> От вас только деньги», – говорится на сайте компании. Стать первым соавтором в статье о факторах производственного стресса у разработчиков IT-продуктов стоит, например, 22 000 руб. Статью в 2020 г. должен опубликовать научный журнал из Венесуэлы.

За три года компания опубликовала 2000 статей, ее услугами воспользовалось более 10 000 ученых. Раньше «Международный издатель» работал с российскими изда-

ниями, например, публиковал статьи в журналах Высшей аттестационной комиссии (ВАК). Такие публикации нужны для защиты диссертаций.

Но в 2013 г. рынок научных публикаций перевернулся. Годом ранее сразу после избрания президентом на третий срок В.В. Путин подписал майские указы. Один из них предусматривал, что пять российских вузов к 2020 г. должны войти в топ-100 мировых рейтингов университетов. Эта госпрограмма в просторечии получила название «5–100». Государство выделило 80 млрд руб. Но чуда не случилось: наши вузы так и не попали в топ-100 мировых рейтингов, а некоторые из них, погнавшись за КРП программами, и вообще начали сдавать свои позиции.

10 млрд руб. в год на прорыв

В майских указах формулировка была очень общая — не уточнялось даже, какие рейтинги имеются в виду. «В сообществе, конечно, под мировыми рейтингами имеют в виду большую тройку — Times Higher Education (THE), QS World University Rankings, Шанхайский рейтинг (ARWU) — и прежде всего общие, а не предметные рейтинги», — объясняет замдиректора научно-технической библиотеки Сибирского отделения (ГПНТБ СО) РАН Денис Косяков.

В топе этих рейтингов — Стэнфорд, Гарвард, Оксфорд и Кембридж. Места в первой сотне давно поделены, говорит помощник президента Андрей Фурсенко телеканалу «Россия 24»: «80 мест занято навсегда, а 20 мест — туда-сюда». За то, чтобы сделать попадание в рейтинги ключевым критерием успеха, выступали, например, ректор Высшей школы экономики (ВШЭ) Ярослав Кузьминов и Дмитрий Ливанов, тогда министр образования и науки.

В 2013 г. совет при правительстве по повышению конкурентоспособности ведущих университетов выбрал 15 вузов, которые должны были попытаться попасть в топ-100. Потом к ним добавилось еще шесть. Чтобы попасть в этот список, вуз должен был либо входить в топ-600 рейтинга QS или THE, либо выполнять несколько других требований — например, по количеству студентов, аспирантов и преподавателей.

Каждый год федеральный бюджет выделяет им примерно 10 млрд руб., которые распределяются между участниками решением совета — в зависимости от качества программы развития и достигнутых результатов. Для вузов это может быть существенной прибавкой к бюджету. В 2018 г. каждый получил от государства дотацию в размере от 100 млн до 800 млн руб. Например, Томскому госуниверситету и МФТИ досталось по 800 млн руб. при бюджетах 4,6 млрд и 6,6 млрд руб. соответственно.

Про рейтинги и методы

Три рейтинга, в которые должны попасть российские вузы, различаются между собой по строгости отбора. Самый жесткий — Шанхайский. В нем учитывается число лауреатов Нобелевской или Филдсовской премий в вузе и количество статей в самых известных научных журналах мира — Nature и Science.

Больше шансов на продвижение у российских вузов было в рейтингах THE и QS. Считается, что рейтинг QS боль-

ше ориентирован на студентов, а THE больше веса придает научно-исследовательской репутации.

В рейтинге THE две трети баллов начисляются за измеримые достижения: цитирование, доходы от исследований, долю иностранных студентов. В QS за измеримые достижения дают только половину баллов, остальная часть начисляется по итогам опросов про академическую репутацию вуза и репутацию у работодателей.

Оба рейтинга используют наукометрическую базу данных Scopus, ее ведет компания Elsevier. До 2016 г. THE использовал базу Web of Science. Эти базы хранят данные научных журналов и конференций со всего мира. «Мы собираем информацию по журнальным публикациям напрямую от их издателей. Все журналы мы отбираем на основании единой политики отбора, и если новый журнал отвечает всем нашим критериям, то по итогам оценки мы начинаем его индексировать», — объясняет эксперт по библиометрии Web of Science Group Павел Касьянов.

Чтобы войти хотя бы в 1000 вузов, которую рассматривают рейтинги, нужно набрать минимум 1000 публикаций в Scopus. В THE на основе Scopus присваиваются 30% баллов, в QS 20% баллов. Неудивительно, что российские вузы — участники проекта начали работать над увеличением количества публикаций. Правда, иногда спорными методами.

Как вузы увеличивали цитируемость

«После того как запустилась «5–100», вузы начали приходить к нам, просить научить их работать со Scopus», — говорит Косяков. Учились вузы быстро. За годы работы проекта количество вузовских публикаций в Scopus выросло более чем втрое — с 19 000 в 2010–2012 гг. до 63 500 в 2014–2016 гг.

Три года назад Косяков и двое его коллег из ГПНТБ СО РАН написали исследование о том, какими способами российские вузы увеличивают количество публикаций. Первые результаты были опубликованы в декабре 2017 г., а итоги подведены в журнале Scientometrics годом позже. Свыше 40% прироста произошло за счет сомнительных стратегий, подсчитали соавторы. Нормальный рост цитируемости можно увидеть на примере ВШЭ, объясняет Косяков: «У них почти нет перекосов, рост ровный и стабильный».

«Перекосы» можно увидеть на примере Казанского федерального университета (КФУ) — почти половина прироста у него идет за счет «мусорных» журналов. Именно так они названы в исследовании.

Как работает хороший научный журнал? Касьянов объясняет: «Допустим, вы провели исследование, написали статью и прислали ее в редакцию. Если редактора она устроила, то он отправляет ее авторитетному ученому, работающему в том же самом научном направлении, на «слепое» рецензирование».

Что такое «мусорный» журнал? Косяков характеризует их как журналы с «низкой социальной ответственностью». Они не обеспечивают должной процедуры рецензирования, т.е. если автор заплатил, то попасть к ним может почти любое исследование. Журнал выводится на уровень, необходимый для индексации в международных базах, и после этого резко увеличивает количество публикаций.

Как правило, такие журналы долго не существуют. «Чтобы удостовериться, что журнал «мусорный», уходит время. За пару-тройку лет, до тех пор, пока базы данных не исключат журнал, издательство успевает хорошо заработать», — объясняет Косяков. Многие такие журналы имеют индийское или пакистанское происхождение.

Еще одна популярная стратегия — это привлеченные статьи. Это может быть как результатом совместного проекта, так и временным оформлением автора публикуемой статьи в вуз для увеличения цитируемости последнего. Допустим, ученый проводит исследование на деньги и при помощи научно-исследовательской организации А, но вписывает второе место работы — вуз Б, который платит ему за это упоминание, объясняет Косяков. Фактически это покупка университетом места в списке соавторов, говорит он.

«Брокеры статей — это известное явление, и если мы узнаем об этой практике, исследуем, участвуют ли какие-либо конкретные журналы и при необходимости прекращаем индексацию этих журналов», — заявил представитель Elsevier.

Норматив по «мусору»

По количеству «мусорных» публикаций КФУ оставил далеко позади все остальные вузы. Один из сотрудников КФУ так описывает механизм работы с «мусорными» журналами. Руководство рассылает по кафедрам норматив по публикациям в расчете на одного преподавателя. Дальше сотрудники приносят в отдел по сопровождению научной деятельности свои статьи и деньги — минимум 12 000 руб., бывает, и значительно больше. В отделе в тексте проставляют перекрестные ссылки на другие статьи КФУ, иначе на «мусорных» публикациях цитируемость не вырастишь. Дальше эти деньги возмещают премией. Так достигается важный побочный эффект — растет средний уровень оплаты труда до уровня майского указа президента. Года через два, когда мы полностью засорим такой журнал, его выкидывают из Scopus, и появляется новый», — подытоживает собеседник «Ведомостей».

«Все это знают, все это видят, так оно и растет, и мы отчитываемся этими показателями», — продолжает он. В закупках КФУ можно найти как минимум три контракта на публикацию научных статей на 85 млн руб. Тексты контрактов закрыты.

«В КФУ внедрена система эффективного контракта, и каждый преподаватель подписывает договор с ключевыми показателями эффективности, в том числе статьи в [научных] журналах, — рассказал представитель вуза. — Сотрудник вправе самостоятельно выбирать способы апробации результатов своих научных изысканий».

Представитель федерального Миннауки ответил, что еще в 2015 г. власти обратили внимание на эту проблему и «университетам, уличенным в подобных практиках, было значительно сокращено финансирование». Так, в 2015 г. финансирование было сокращено КФУ с 600 млн до 378 млн руб., ННГУ им. Лобачевского и Самарскому научно-исследовательскому университету им. С.П. Королева.

Но зато уже через год, в 2016 г., субсидия КФУ выросла в 2,5 раза до 900 млн руб. От практики «мусорных» жур-

налов в вузе по-прежнему не отказались. «Потенциально «мусорным» является, например, журнал Journal of Social Sciences Research. Сотрудники КФУ опубликовали в нем 88 статей из 223-х по направлению социальных и экономических наук, гуманитарных исследований в 2018 г.», — указывает Косяков. Пресс-служба КФУ в ответ на вопрос о «мусорных» журналах назвала эти обвинения «недобросовестной конкуренцией».

«Сложно проанализировать, как часто вузы — участники проекта «5–100» публикуются в «мусорных» журналах, потому что, несмотря на распространенность данного термина, для него нет общепринятого определения», — говорит представитель Elsevier.

Конференции по переписке

В рейтинге можно продвинуться не только за счет журналов, но и за счет конференций, говорит директор наукометрического центра ВШЭ Иван Стерлигов. А опубликовать материалы конференций в Web of Science и Scopus зачастую значительно проще.

По данным Web of Science, в прошлом году Россия стала чуть ли не одним из мировых лидеров по научным конференциям. Перескочив 16 строчек, наша страна вышла на 4-е место в мире, уступив только США, Китаю и Индии. Количество публикаций в трудах конференций с 2010 г. выросло в 27 раз, говорится в исследовании ГПНТБ СО РАН. При этом по публикациям в качественных научных журналах (верхние индексы Web of Science) Россия поднялась только с 16-го на 15-е место.

Этот рост — в основном за счет второстепенных конференций на базе российских вузов и заочных платных конференций, в т.ч. недобросовестных, говорится в докладе Стерлигова «Российский конференционный взрыв».

«Почта каждого научного сотрудника завалена предложениями: участие в конференции с публикацией материалов в Web of Science и Scopus. Причем участие «заочное», т.е. просто высылаешь им какие-то тезисы, платишь деньги и публикуешься», — отмечает Стерлигов. Правда, в некоторых темах, например, компьютерных науках, развитие идет так быстро, что основным каналом информации служат именно конференции. Поэтому много публикуется в материалах конференций Санкт-Петербургский университет информационных технологий, механики и оптики.

Преподаватели КФУ также очень увлекаются публикациями в трудах конференций, указывает Косяков. Представители других лидеров в этом сегменте — Санкт-Петербургского государственного электротехнического университета «ЛЭТИ», Томского политехнического университета и Южно-Уральского государственного университета (Челябинск) — не ответили на вопросы «Ведомостей» о таких публикациях.

«Для того чтобы попасть в Web of Science и Scopus, конференция должна быть международной, — поясняет близкий к одной из баз данных эксперт. — Вуз зовет на конференцию двух казахов и двух китайцев, и вот уже она формально международная, материалы публикуются, показатели растут».

Представитель Миннауки с выводами Косякова не согласен: «Авторы искажают смысл понятий, применяя ма-

нипулятивную семантику, метод создания фактов, наклеивание ярлыков, а также используют выборочный подбор информации, не принимая во внимание основные тенденции и реалии развития как российской, так и международной науки.

Нереалистичные цели

«Поставленные цели изначально были нереалистичны, — считает проректор по программам развития Новосибирского государственного университета Алексей Окунев. — Никому из международных вузов ранее за шесть лет не удавалось сделать скачок вверх на 300–400 мест и переместиться с позиции 400+ в топ-100».

Сейчас в топ-100 глобального рейтинга QS входит только МГУ (84-е место), который не участвует в программе «5–100». В Шанхайском рейтинге это тоже единственный российский вуз — он на 86-м месте.

Ни один участник «5–100» до первой сотни так и не добрался, а Тюменский университет не вошел даже в 1000. Хотя некоторые вузы все же заметно поднялись. Ближе всего к топ-100 в QS приблизились Новосибирский и Томский университеты — 231-е и 268-е места (ранее — 371-е и 600-е).

Неожиданным стало то, что за время проекта некоторые вузы — участники начали падать в рейтинге THE. Терять позиции, например, стали МИФИ, Томский политехниче-

ский университет, КФУ. «Негативно оцениваемые практики» дают кратковременный эффект, — объясняет представитель THE Егор Яблоков. Еще одна причина — российские вузы не смогли конкурировать с университетами Китая, Индии и других стран, которые тоже попали в рейтинг, — добавляет Яблоков. Представитель QS объяснил это тем, что этот рейтинг использует отличные от THE методы. Падение в THE тревоги не вызывает и на заседаниях отдельно не обсуждается, потому что совет «5–100» ориентируется не только на рейтинги, но и на общую программу развития вузов, говорит член совета Волков.

На проект были выделены бюджетные деньги, отказаться от него было невозможно, поэтому в 2017 г. было объявлено, что цель — не только глобальные, но и предметные рейтинги, рассказывает Яблоков.

В предметных рейтингах подняться проще: например, в гуманитарных предметах очень большой вес (до 90%) имеет «репутация», которая измеряется опросами. Картинка в них действительно лучше, чем в глобальных рейтингах. Например, МФТИ в 2018 г. занял 51-е место в рейтинге QS по физике, а ВШЭ — 51-е по экономике. Всего в топ-100 предметных рейтингов входят семь участников «5–100». «До начала проекта туда не входил ни один из них», — сообщил представитель Миннауки.

*Анастасия Яковлева,
«Ведомости»*