



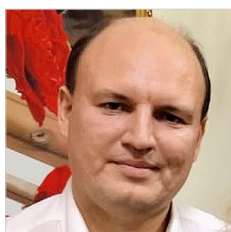
DOI: 10.19181/sntp.2026.8.2.7

EDN: PLSLFD

Научная статья

Research article

РЕЙТИНГ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ВУЗОВ: ОТ КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ОСНОВ К СИСТЕМЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ



**Харченко
Константин Владимирович¹**

¹ Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия



**Боженов
Сергей Андреевич²**

² Белгородский государственный технологический университет имени В. Г. Шухова, Белгород, Россия

Для цитирования: Харченко К. В., Боженов С. А. Рейтинг человеческого капитала вузов: от концептуальных основ к системе показателей // Управление наукой: теория и практика. 2026. Т. 8, № 2. С. 118–134. DOI 10.19181/sntp.2026.8.2.7. EDN PLSLFD.

Аннотация. Актуальность исследования связана с необходимостью повышения качества вузовской подготовки и расширения влияния университетов на внешнюю среду. В этом плане в качестве мощного инструмента косвенного управления рассматриваются рейтинги вузов; вместе с тем отмечается, что необдуманное включение в них отдельных параметров способно сместить акцент на достижение малозначимых задач, а то и ложных целей. На основе анализа известных рейтингов вузов было показано, что общие их оценки менее продуктивны, чем те, которые отражают сквозные процессы, соответствующие целевой функции. Данная функция в современных условиях состоит в формировании, наращивании и рациональном использовании человеческого капитала. В связи с этим был предложен авторский подход к построению рейтинга человеческого капитала вузов, в рамках которого показатели сгруппированы по критериям, учитывающим стартовые условия, «капиталовложения», характер использования человеческого капитала и результативность деятельности по его развитию. Сделан вывод о направленности представленного рейтинга на выполнение многоплановой миссии университета, отвечающей условиям и задачам развития современного общества.

Ключевые слова: рейтинг вузов, управление университетом, человеческий потенциал, человеческий капитал, академический инбридинг

RATING OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS' HUMAN CAPITAL: FROM CONCEPTUAL FOUNDATIONS TO A SYSTEM OF INDICATORS

Konstantin V. Kharchenko¹

Sergey A. Bozhenov²

¹ Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

² Belgorod State Technological University named after V. G. Shukhov, Belgorod, Russia

For citation: Kharchenko K. V., Bozhenov S. A. Rating of higher education institutions' human capital: From conceptual foundations to a system of indicators. *Science Management: Theory and Practice*. 2026;8(2):118–134. (In Russ.). DOI 10.19181/sntp.2026.8.2.7.

Abstract. The relevance of the study is associated with the need to improve the quality of higher education and to expand the influence of universities on the external environment. In this regard, university rankings are considered as a powerful tool for indirect management; at the same time, it is noted that a thoughtless inclusion of certain parameters in them can shift the focus to achieving insignificant or even false goals. Based on the analysis of well-known university rankings, it was shown that their overall assessments are less productive than those reflecting cross-cutting processes that correspond to the objective function. Under modern conditions, this function consists in the formation, accumulation and rational use of human capital. Consequently, an original approach to constructing a rating of HEIs' human capital was proposed, within which indicators are grouped according to criteria that take into account initial conditions, "capital investments", the nature of human capital use and the effectiveness of activities for its development. The authors conclude that the presented rating is aimed at fulfilling the multifaceted mission of a university, corresponding to the conditions and objectives of modern society's development.

Keywords: ranking of HEIs, university management, human potential, human capital, academic inbreeding

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность разработки нового рейтинга вузов, учитывающего процесс формирования, использования, развития и воспроизводства человеческого капитала, определяется следующими обстоятельствами.

Во-первых, задачи повышения эффективности вузовской подготовки специалистов и последующего использования их потенциала всегда будут оставаться на повестке дня, поскольку университеты способны внести заметный вклад в формирование устойчивой кадровой среды региона, а от уровня компетенций выпускников в немалой степени зависит успешность социально-экономического развития субъектов РФ и страны в целом.

Во-вторых, в последнее время получает всё большее распространение т. н. доказательный подход, требующий аргументации тех или иных позиций либо управленческих решений на основе совокупности количественных данных, объём и разнообразие которых с каждым годом увеличивается, в т. ч. благодаря

цифровому следу. В этом плане построение образовательных и жизненных стратегий абитуриентов с учётом рейтингов вузов создаёт эффект рациональности выбора.

В-третьих, помимо реализации базовых функций – обучения студентов и развития фундаментальной науки – от университета сегодня требуется выступать в роли исполнителя прикладных исследований в интересах федерального либо регионального заказчика (в зависимости от статуса вуза) и/или хозяйствующих субъектов, что требует расширенного набора компетенций как руководства, так и научных работников. Точно так же сегодня ведущие вузы являются активными участниками инновационной деятельности. Оба указанных направления невозможны без инвестиций в человеческий капитал, что, в свою очередь, стимулирует интерес к инструментам, позволяющим осуществлять прогнозирование его развития.

В-четвёртых, несмотря на здравые рассуждения противников сугубо количественных измерений вузовской профессиональной деятельности об «институциональных ловушках», шоттермизме (постановке краткосрочных целей, которые легче достигаются), фетишизации показателя в ущерб неявному знанию [1; 2], в последние десятилетия возрастает популярность рейтингования как особого направления информационной деятельности, востребованного в сферах пиара и консалтинга. Если проводится количественная оценка эффективности того или иного явления, формирование рейтингов однотипных объектов является венцом данного процесса. Сегодня возможности подбора более или менее точных критериев, позволяющих измерять объект с различных сторон, заметно возросли: побочным продуктом цифровизации большинства направлений деятельности является цифровой след, измерение которого имеет целый ряд преимуществ по сравнению с использованием опросных методов.

Итак, цель статьи – разработать концептуальные основы, а также практико-ориентированные подходы к подбору инструментария измерения и рейтинговой оценки человеческого капитала вузов.

Достижение данной цели предполагает решение следующих задач:

- 1) обобщить реализуемые подходы к проведению рейтингов вузов с одной стороны и рейтингов человеческого капитала с другой с учётом их роли в социальном конструировании реальности;
- 2) предложить способ измерения человеческого капитала в целях формирования соответствующего рейтинга вузов;
- 3) предложить видение циркуляции человеческого капитала в сфере высшего и послевузовского образования в качестве основы для интерпретации различных элементов особенностей данного процесса как составляющих рейтинг показателей;
- 4) уточнить роль отдельных важных показателей, используемых в различных рейтингах вузов, в проектируемом рейтинге человеческого капитала;
- 5) предложить систему показателей рейтинга вузов по уровню формирования, использования, развития и воспроизводства человеческого капитала.

Научная новизна исследования заключается в том, что в нём впервые предложена методология рейтингования вузов по уровню человеческого капитала.

ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ РЕЙТИНГОВ ВУЗОВ И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В последние 15–20 лет усилилось внимание как субъектов управления, так и гражданского общества к оценке эффективности различных институтов, по результатам которой формируются многочисленные рейтинги. По сути контрольно-оценочная функция из вспомогательной стала превращаться в едва ли не основную.

Сегодня управленец вместо целостного видения текущей ситуации и образа будущего своего объекта зачастую рассматривает его лишь через призму показателей. Вокруг способов их улучшения и, соответственно, повышения позиций в рейтингах строятся стратегии развития многих современных организаций, особенно это касается бюджетного сектора. Назначение рейтингов состоит в том, что они ориентируют деятельность в заданном направлении, позволяя как выявлять организационные проблемы, так и обнаруживать точки роста, тем самым усиливая конкурентоспособность организации [3]. Для благополучателей (а в отношении вузов это, прежде всего, абитуриенты) рейтинги являются ориентиром, позволяющим осуществлять рациональный выбор, и в некоторой степени инструментом, формирующим академическую реальность [4, с. 338]. Для руководителей вузов рейтинги их организаций увязываются с направленностью программ стратегического развития университетов [5, с. 75]. Отсюда возрастают требования к качеству рейтингования.

Можно утверждать, что рейтинги являются мощным инструментом косвенного управления. Так, если вышестоящая институция желает усилить некоторый параметр, этот посыл может быть передан нижестоящему звену через прямое указание, что, однако, далеко не всегда приводит к должному эффекту. Альтернативой является доведение до объекта управления некоторого показателя. В данном случае меняется мотивация: на смену установке на подчинение и исполнительность приходит установка на соперничество и мотив достижения, что позволяет получить требуемый результат быстро и с наилучшими качественными характеристиками.

С учётом высокой востребованности рейтингов очень важно подбирать адекватные показатели, точно и полно измеряющие изучаемое явление, сензитивные (чувствительные к малейшим значимым изменениям ситуации) и актуальные, а значит, рейтинги должны быть направлены не только на характеристики объекта в целом, но и на отдельные его стороны и свойства. К тому же, т. к. некоторые установки с течением времени достигаются, уточняются, а может и дискредитируются, состав адекватных им показателей должен периодически пересматриваться; также целесообразно перенастраивать весовые коэффициенты.

Поскольку рейтинг вузов по уровню человеческого капитала как самостоятельный оценочный инструмент на данный момент ещё не разработан, обратимся к анализу с одной стороны наиболее известных рейтингов вузов, а с другой – рейтингов человеческого капитала.

Так, QS World University Rankings («Мировой рейтинг университетов QS») – рейтинг, ежегодно публикуемый компанией Quacquarelli Symonds, – оценивает университеты по таким критериям, как академическая репутация, отношение

работодателей к выпускникам вуза, уровень цитируемости публикаций сотрудников университета, соотношение показателей студентов и преподавателей, количество иностранных студентов в вузе, численность иностранных преподавателей. Данный рейтинг считается одним из авторитетных, но в то же время его критикуют за использование параметров на основе результатов опросов, которые зачастую строятся на недостаточной выборке и предполагают субъективные оценки, а также за неучёт цитирований работ в области социальных и гуманитарных наук.

Академический рейтинг университетов мира (ARWU – Academic Ranking of World Universities) составляется Институтом высшего образования Шанхайского университета Цзяотун и учитывает наличие выпускников и сотрудников – лауреатов Нобелевской или Филдсовской премий, а также публикации и цитирования в высокорейтинговых журналах, внесённых в определённые базы данных. Изначальной целью данного рейтинга было позиционирование китайских вузов в мировом научно-образовательном пространстве. Для определения же перспектив развития российских вузов рейтинг ARWU малоинформативен, поскольку не отражает ключевые точки роста. Так, исследователи указывают на то, что в рассматриваемом рейтинге отсутствуют критерии, характеризующие процесс обучения, качество преподавания и успеваемость студентов [4].

Также в число известных рейтингов входит Times Higher Education World University Rankings – глобальный рейтинг университетов, ежегодно публикуемый журналом Times Higher Education (THE). Помимо исследовательских и институциональных показателей в данном случае измеряется в т. ч. экономическая и инновационная активность, а также международное сотрудничество; при учёте цитирований нормализована представленность естественных и гуманитарных наук.

В международном рейтинге SCImago учитываются результаты исследований, университетские инновации и влияние вузов на общество, измеряемое по их видимости в сети Интернет. По целому ряду параметров в данном рейтинге реализован новаторский подход: в частности, учитывается число значимых стратегических документов, в создании которых вуз играл ключевую роль; количество издаваемых вузом журналов; доля публикаций в журналах с открытым доступом; количество научных публикаций с аффилиацией учреждения, на которое ссылаются в патентах; оценки общего качества и эффективности SEO-продвижения университетского веб-сайта. При этом обращает на себя внимание, что отдельные показатели, учитываемые в рейтинге SCImago, отражают повестку стран Запада, как, например, количество разработанных вузом документов, связанных с Целями устойчивого развития ООН; участие женщин в исследовательских процессах.

Одним из известных рейтингов российских вузов является рейтинг Forbes¹, посредством которого в 2025 г. оценивались 564 организации. Ключевыми направлениями оценки выступают качество нетворкинга (средний балл ЕГЭ и победы студентов в олимпиадах); репутация у работодателей (по данным опроса); международная репутация (попадание университетов в международные рейтинги);

¹ Лучшие российские вузы – 2025. Рейтинг Forbes // Forbes : [сайт]. URL: <https://forbes.ru/education/537757-lucsie-gossijskie-vuzy-2025-rejting-forbes> (дата обращения: 10.12.2025).

академическая среда (заработная плата, доля преподавателей с учёными степенями, программы с двойными дипломами, доля иностранных преподавателей и др.) и т. н. фактор Forbes, учитывающий число выпускников-миллиардеров.

Рейтинг RAEX-100, который позиционируется как список ста лучших вузов России, включает их оценку по трём категориям: условия для получения студентами образования, востребованность выпускников работодателями и условия для научно-исследовательской деятельности. Источниками данных служат предоставляемые вузами данные, информация из открытых источников и онлайн-опросы представителей академического сообщества, работодателей и выпускников.

Национальный рейтинг университетов Интерфакса² выделяет ведущие российские вузы российских вузов на основе шести критериев, учитывая уровень подготовки студентов, научную активность, социальную среду, международное сотрудничество, поддержку стартапов, а также узнаваемость и престиж университета.

Следует также упомянуть Московский международный рейтинг вузов «Три миссии университета», оператором которого выступает Ассоциация составителей рейтингов, рэнкингов и иных оценок эффективности (АСР)³. Рейтинг учитывает такие ключевые группы параметров, как «Образование» (45%), «Наука» (25%) и «Университет и общество» (30%); особенностью является опора исключительно на объективные критерии, соответственно, репутационные опросы в расчёт не принимаются.

Среди международных сравнительных исследований уровня развития человеческого капитала, пожалуй, наиболее известным является Human Capital Index, реализуемый Группой Всемирного банка (World Bank Group). По заявлению операторов, соответствующий рейтинг позволяет количественно оценить вклад здравоохранения и образования в производительность труда следующего поколения работников⁴.

Рассмотренные рейтинги имеют универсальный характер, что предполагает оценку как вузов, так и человеческого капитала «с высоты птичьего полёта». Наряду с общими, практикуются также сегментированные рейтинги, которые уже позволяют получить не стереотипное представление о вузе, а более предметное – о качестве подготовки по конкретным направлениям. Возможно, оценки вузов и отдельных специальностей соответствуют ожиданиям абитуриентов, и в этом плане их главная функция состоит в том, чтобы повлиять на их предпочтения; всё же они направлены в первую очередь на усиление пиар-компонента и малоинформативны для профессионального сообщества.

При этом в целях обоснования принятия решений, направленных на содержательное преобразование различных сторон деятельности вуза, требуется разрабатывать сквозные по представленности аспектов и целевые по назначению рейтинги, в т. ч. процессно-ориентированные. К таковым мы как раз и относим рейтинг, отражающий способность университетов создавать, развивать и использовать человеческий капитал. Данный рейтинг отражает

² Национальный рейтинг университетов за 2025 год // Интерфакс Россия : [сайт]. URL: <https://interfax-russia.ru/academia/ratings> (дата обращения: 07.02.2026).

³ Три миссии университета : [сайт]. URL: <https://mosiur.org> (дата обращения: 07.02.2026).

⁴ Human Capital Project // World Bank Group : [сайт]. URL: <https://worldbank.org/en/publication/human-capital> (дата обращения: 07.02.2026).

постклассический взгляд на роль вуза в обществе, когда ценится не столько его базовое назначение – обучение студентов, кадровое обеспечение отраслей экономики и т. п., что принимается как данность, сколько расширенный функционал, главной характеристикой которого является творчески-преобразующее влияние на профессионально-образовательную, научную, деловую и социальную среду.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ КОНСТРУКТ И ПРЕДМЕТ ОЦЕНИВАНИЯ

Словосочетание «человеческий капитал» впервые было употреблено американским экономистом Джейкобом Минсером в работе 1958 г. На рубеже 50–60-х гг. XX в. благодаря работам Теодора Шульца теория человеческого капитала оформилась как самостоятельный раздел экономического анализа. Немного позднее Гэри Беккер в книге «Человеческий капитал» (первое издание – 1964 г.) представил базовую теоретическую модель человеческого капитала, ставшую основой для всех последующих исследований в данной области.

Согласно рассматриваемой теории, инвестиции в человеческий капитал – прежде всего, затраты на образование, в т. ч. непрерывное, и укрепление здоровья работников – способны заметно повлиять на производительность труда и стать мощным фактором экономического роста. В более поздний период под человеческим капиталом стали понимать триединство образования, здоровья и культуры [6, с. 28; 7].

Понятие человеческого капитала переплетается с близким по значению понятием человеческого потенциала. Исследовательская парадигма человеческого потенциала отсылает к концепциям 1960–1980-х гг., которые ставили во главу угла всестороннее развитие человека в части его способностей, ценностей и возможностей, что в некоторой степени было альтернативой утопичной идее общества всеобщего благосостояния. Теоретические наработки в области человеческого потенциала легли в основу Индекса человеческого развития ООН.

Понятия человеческого потенциала и капитала по своему содержанию во многом пересекаются, будучи метафорическими по отношению к материальным ресурсам и физическому капиталу, соответственно. Вместе с тем потенциал вообще, в отличие от актива, предполагает совокупность качеств, которые имеются в наличии, но на данный момент не используются – по причине либо незнания о них, либо неумения грамотно распорядиться, либо недостаточного соответствия требуемому уровню. Отсюда, когда мы говорим про потенциал, акцент делается прежде всего на необходимости его раскрытия, тогда как в отношении капитала ключевые его признаки – наращивание и использование.

С утилитарных позиций – как предмет оценивания и рейтингования вузов – человеческий капитал подходит больше, чем потенциал, поскольку в данном случае главное – не столько имеющиеся возможности продуцировать знания и способности их усваивать, сколько полнота реализации этих возможностей и способностей в сложившихся/заданных институциональных условиях.

Отметим также, что понятие человеческого капитала используется в двух смыслах. В широком смысле это общая, образная характеристика человеческих возможностей и способностей, что роднит данное понятие с человеческим потенциалом. В узком же смысле это капитализируемые способности и качества человека, т. е. только те, в отношении которых можно просчитать соотношение затрат и получаемой в итоге прибыли. Полагаем, что в нашем случае нецелесообразно ни предельно расширять понятие, поскольку задачей является выход на измеримые критерии, ни сужать его до финансового аспекта, что как минимум не этично.

Человеческий капитал вуза – это субстанция, которая постоянно находится в движении; это катализатор «создания новых образовательных сред и пространств, формирующих качественно “сложного” человека для “сложного” мира...» [8, с. 20]; в общем виде это «совокупность профессионально-трудовых и социально-трудовых характеристик сотрудников образовательной организации, используемых для повышения результативности образовательной и научной деятельности образовательной организации» [Там же, с. 21].

Акцент на динамической природе человеческого капитала как раз и будет отличать конструируемый рейтинг от действующих рейтингов вузов, что предопределяет:

- Особое распределение показателей по категориям. Так, предоставление жилья работникам университета трактуется среди прочих параметров как вложение в человеческий капитал; вовлечение в НИР студентов – как использование человеческого капитала в целях наращивания потенциала вуза; трудоустройство выпускников по специальности – как использование человеческого капитала в интересах региона и страны в целом.
 - Завышение весовых коэффициентов – в части показателей, отражающих наличие либо действенность систем социальной адаптации, наставничества и профессионального развития, академической мобильности и ряда других.
 - Занижение весовых коэффициентов по сравнению с известными рейтингами вузов общего порядка – прежде всего в отношении показателей, характеризующих стартовые условия формирования человеческого капитала:
 - качество отбора наиболее способных студентов (селективность вуза) [9], выражаемое показателями «Средний балл ЕГЭ абитуриентов» либо «Средний балл приёма ЕГЭ», поскольку в нашем случае более важен не исходный, а достигаемый уровень профессиональной подготовки;
 - показатели развитости инфраструктуры, например «Доля площади помещений, требующих ремонта, %»; «Объём медиатеки, ед.».
- Отметим, что балансировка оцениваемых параметров призвана среди прочего решить проблему «исследовательского пузыря»⁵, когда вузы всё более инвестируют в исследования в ущерб качеству подготовки студентов [10].

⁵ Bates T. World university rankings: A reality based on a fraud // Online Learning and Distance Education Resources : [сайт]. 2010. September 17. URL: <https://tonybates.ca/2010/09/17/world-university-rankings-a-reality-based-on-a-fraud/> (accessed: 17.12.2025).

- Обоснование нелинейной динамики отдельных показателей. Так, показатель «*Остепенённость ППС, %*», характеризующий долю докторов и кандидатов наук, в идеале не должен превышать 85–90%, поскольку в ином случае будет создано препятствие для оборота человеческого капитала в части кадрового воспроизводства.
- Отказ от ряда параметров, которые, возможно, вполне подходят для иных рейтингов, в частности:
 - «*Доля студентов, успешно окончивших вуз, %*» – сегодня показатель уже не имеет смысла по причине реализуемой многими образовательными организациями политики сохранности контингента; его включение в рейтинг приведёт к искусственному завышению параметров успеваемости.
 - «*Число статей, проиндексированных в международных базах данных, ед.*» – в российских условиях показатель публикационной активности в западных периодических изданиях вряд ли уместен, поскольку характеризует развитие человеческого капитала лишь на индивидуальном уровне, причём такой капитал не подпитывает среду, напротив, происходит его утечка.
 - Показатели цитируемости, например «*Число часто цитируемых исследователей, чел.*». Некоторые исследователи сетуют на то, что число часто цитируемых исследователей является одним из «слабых» показателей для представленных в международных рейтингах российских вузов [5]. Всё же следует признать, что цитируемость как потребление результатов исследований одних учёных другими предполагает замкнутый контур циркуляции человеческого капитала, который не выходит за пределы научной среды и, соответственно, не позволяет судить о востребованности монографий и статей как в преподавании, так и в практической деятельности. Более того, о несовершенстве действующего подхода к учёту цитирований говорит тот факт, что даже разгромная критика некоторой работы идёт в актив её автору. Перспективным в этом ключе был бы показатель «*Доля научных публикаций, на которые имеются ссылки в патентах*», однако он вряд ли применим к российской практике.

Спорным представляется вопрос об использовании в рейтинге человеческого капитала вуза показателей удовлетворённости как студентов – условиями обучения, так и преподавателей – условиями работы. При всей важности данной категории, знаменующей собой поправку социального эффекта на его восприятие целевыми группами, очень сложно обеспечить единство расчётной методики и объективность измерений в стенах самой организации. Отсюда следует сделать выбор в пользу деятельностных характеристик удовлетворённости, измеряемых статистикой, – например, в отношении преподавателей это текучесть кадров.

Итак, предлагаемый рейтинг, призванный отражать усилия вуза по формированию, использованию, развитию и воспроизводству человеческого капитала, не претендует на всестороннюю оценку деятельности образовательных организаций, однако высвечивает ключевые параметры, характеризующие, с одной

стороны, прилагаемые усилия вузовской администрации по формированию благоприятной среды для самореализации человека, а с другой – достигаемые при этом социально-значимые результаты.

МОДЕЛЬ ЦИРКУЛЯЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СФЕРЕ ВЫСШЕГО И ПОСЛЕВУЗОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ОСНОВА РЕЙТИНГА

Уточнение концептуального понимания особенностей циркуляции человеческого капитала является условием формализации данного процесса в целях построения рейтинга.

Источниками человеческого капитала вуза выступают с одной стороны абитуриенты с имеющимся у них исходным потенциалом, а с другой – профессорско-преподавательский состав. При этом характеристиками потенциала и тех, и других выступают:

- 1) уровень знаний по специальности/профессиональных знаний – отражённый в документах об образовании соответствующей ступени и фактический;
- 2) объём дополнительных знаний и «мягких навыков», в т. ч. документированных;
- 3) уровень общей образованности, широта кругозора;
- 4) текущий уровень публикационной и патентной активности (характеризует преимущественно преподавателей, но и отдельных абитуриентов);
- 5) уровень социальной активности.

В данном случае вуз рассматривается как академическая среда, в которой происходит воздействие преподавателей с их уровнем человеческого капитала на человеческий капитал студентов.

Под академической средой мы понимаем естественно складывающуюся совокупность условий и возможностей, которые позволяют создавать и распространять новые знания, тесно взаимодействовать участникам учебной, научной и инновационной деятельности, эффективно функционировать действующим институтам, среди которых – патентные бюро, бизнес-инкубаторы, малые инновационные предприятия. Академическая среда является производной от инфраструктуры, создаваемой волевыми решениями субъекта управления.

Исходный человеческий капитал предполагает дальнейшее накопление, которое в отношении студентов осуществляется в ходе учебного процесса и внеаудиторной активности, а в отношении преподавателей – в рамках систем профессионального обучения и развития.

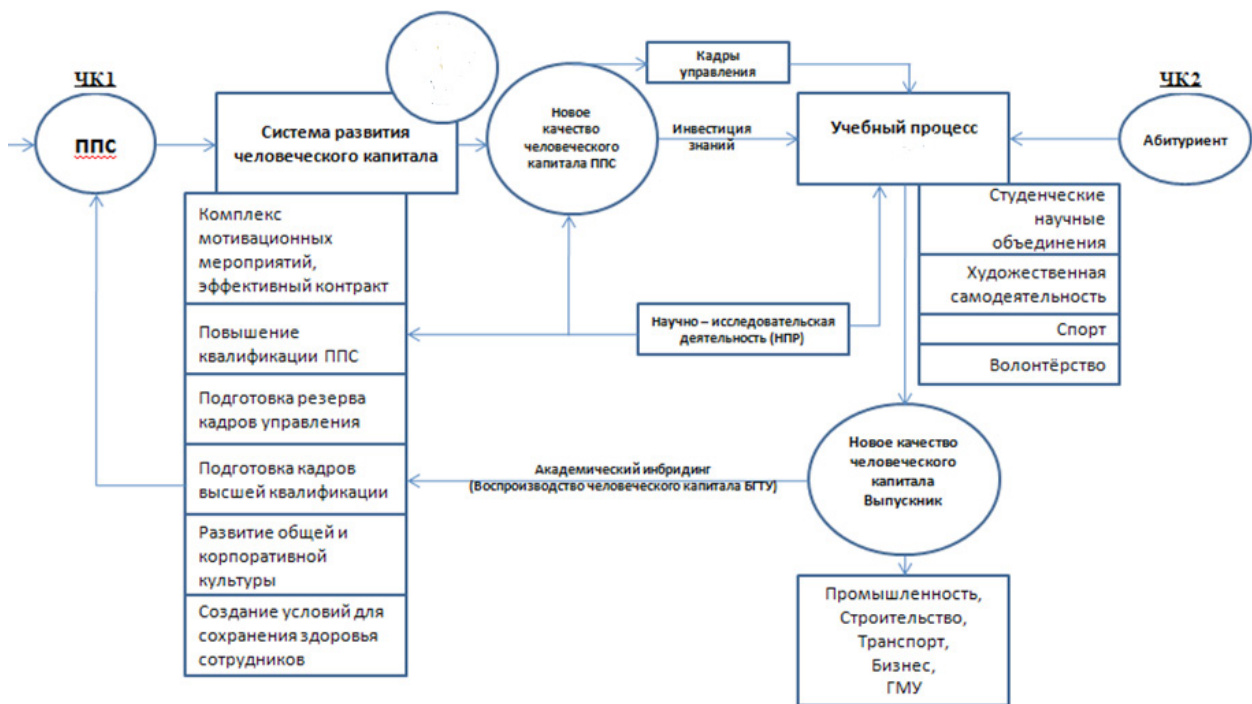
Приведём ряд примеров. В Финансовом университете при Правительстве РФ действует «кузница кадров» как сегмент корпоративной платформы. В данном сегменте можно записываться на курсы повышения квалификации и переподготовки в рамках установленного лимита либо дополнительно, причём система предусматривает заключение договора безвозмездного либо возмездного оказания услуг в форме смарт-контракта. В Белгородском государственном технологическом университете им. В. Г. Шухова создана система развития человеческого капитала, предусматривающая многоступенчатую подготовку

кадрового резерва в количестве 80 человек в части комплексного повышения уровня знаний, укрепления здоровья и развития культуры.

Преобразованный в результате участия в системе профессионального развития человеческий капитал преподавателей реинвестируется в учебную, научную и инновационную деятельность.

Преобразованный человеческий капитал студентов, с одной стороны, находит применение в отраслях экономики, а с другой – обеспечивает воспроизводство научно-педагогических кадров. В этом отношении в последнее время получил популярность термин «академический инбридинг». Данный термин заимствован из биологии, где инбридинг означает близкородственное скрещивание у животных и растений. Применительно к высшему образованию академический инбридинг – это предпочтительное трудоустройство вузами своих выпускников. Положительными сторонами инбридинга являются обеспечение преемственности образовательной традиции, научной школы и корпоративной культуры, ускорение адаптации новых преподавателей. При этом возникают риски стагнации развития науки, снижения здоровой конкуренции среди научно-педагогических кадров, давления со стороны руководства [11, с. 175].

В обобщённом виде модель циркуляции человеческого капитала представлена на рисунке 1.



ЧК1 – человеческий капитал профессорско-преподавательского состава до принятия участия в системе развития человеческого капитала;
ЧК2 – человеческий капитал абитуриента до принятия участия в системе развития человеческого капитала.

Рис. 1. Модель циркуляции человеческого капитала вуза
Fig. 1. Model of the Human Capital Circulation at a HEI

Итак, данная модель лежит в основе системы показателей, которую предполагается использовать в целях формирования рейтинга.

ПОДБОР СОСТАВЛЯЮЩИХ РЕЙТИНГА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ВУЗОВ

В рейтинге человеческого капитала вузов мы предлагаем выделить пять блоков показателей, которые выстроены с учётом наблюдаемого и оцениваемого процесса и воздействующих на него факторов: формирование – наращивание – использование человеческого капитала для внутренней и внешней среды – влияние на результаты деятельности организации.

1) Блок «Стартовые условия формирования человеческого капитала» (с относительно низким удельным весом).

В данный блок целесообразно включить три компонента:

- Подраздел «Благополучатели: абитуриенты – студенты – выпускники»: учитываются показатели *«Средний балл ЕГЭ абитуриентов», «Средний балл ЕГЭ зачисленных на платные места», «Доля победителей олимпиад и медалистов среди студентов, зачисленных на первый курс»; «Доля выпускников – участников вузовских социальных сетей».*
- Подраздел «Преподаватели»: учитываются показатели *«Баланс острепенённости (доля кандидатов и докторов наук (с учётом предельного значения, например, 85%))», «Количество публикаций в расчёте на одного сотрудника», «Наличие у преподавателей возможности бесплатного прохождения курсов повышения квалификации в течение года», «Доля бюджета, распределяемого на внутренние гранты сотрудникам».*
- Подраздел «Инфраструктура»: показатели *«Доля площади помещений университетского кампуса, требующих ремонта», «Объём медиатеки / количество доступных по подписке академических изданий»; «Развитость инфраструктуры для студентов и сотрудников с ограниченными возможностями».*

2) Блок «Вложения в человеческий капитал» – характеризует усилия, принимаемые вузами в целях наращивания человеческого капитала.

Показатели подраздела «Студенты»: *«Доля студентов, вовлечённых в научную деятельность в составе временных творческих коллективов»⁶; «Количество организованных на базе университета студенческих конкурсов и олимпиад межвузовского уровня и выше»; «Регулярное проведение спортивно-оздоровительных мероприятий для студентов»; «Число организованных посещений студентами университета городских/региональных культурных мероприятий», «Число университетских клубных формирований»⁷.*

⁶ Участие студентов в научных исследованиях трактуется как фактор наращивания человеческого капитала, а не его использования, поскольку обеспечение такого участия является в большей мере производной от прилагаемых усилий (мотивация, научное руководство), нежели продуктом самоорганизации среды.

⁷ Вариант показателя «Число студентов – участников университетских клубных формирований» представляется менее целесообразным, поскольку в данном случае мы говорим о предоставляемых, а не о реализуемых возможностях; к тому же внеаудиторная активность должна лишь дополнять, а не заменять собой решение образовательных задач.

Показатели подраздела «Преподаватели»: *«Соотношение заработной платы преподавателей и сотрудников вуза со средней заработной платой в регионе»; «Реализация комплекса мер по социальной адаптации новых сотрудников»; «Наличие системы наставничества»; «Доля преподавателей, участвующих в программах академической мобильности»; «Доля преподавателей, освоивших программы дополнительного профессионального образования в отчётном году»; «Число преподавателей и сотрудников, вовлечённых в программы развития кадрового резерва»; «Доля преподавателей, обеспеченных служебным жильем, в % от числа нуждающихся»; «Наличие системы обеспечения работников льготным питанием»; «Регулярное проведение спортивно-оздоровительных мероприятий для работников»; «Число организованных посещений работниками университета городских/региональных культурных мероприятий».*

В данном случае инфраструктурное измерение отсутствует, поскольку вложения собственно в человеческий капитал подразумевают непосредственную работу с контингентом.

- 3) Блок «Использование человеческого капитала в целях наращивания лидерских позиций вуза в академическом сообществе» – характеризует отдачу от вложений в человеческий капитал для реализации корпоративных целей.

В отношении преподавателей данный блок может быть представлен такими показателями, как *«Количество публикаций на 100 преподавателей», «Объём привлечённых бюджетных/внебюджетных средств на финансирование хоздоговорных работ», «Число поданных заявок на патенты», «Доля МИП с участием вуза, осуществляющих финансово-хозяйственную деятельность в отчётном году», «Медиаактивность»* (число экспертных материалов и комментариев в ведущих СМИ).

В отношении благополучателей вуза важными параметрами являются *«Число студентов, занявших призовые места в олимпиадах межвузовского уровня и выше в отчётном году», «Доля выпускников, продолжающих обучение на более высоких ступенях образования»* и *«Доля выпускников, трудоустроенных в вуз в качестве преподавателя либо сотрудника»* (показатель инбридинга).

В отношении организации в целом к данному блоку может быть отнесён показатель *«Доход от исследований в расчёте на сотрудника»*; хотя также он характеризует результативность (пятый блок), всё же некоммерческий сектор направлен преимущественно на достижение уставных целей, а не на получение прибыли.

- 4) Блок «Использование человеческого капитала в интересах региона и страны в целом» – акцентирует отдачу от вложений в человеческий капитал для реализации социально значимых целей, отражая влияние вуза на человеческий капитал региона. Соответствующими показателями выступают: *«Доля патентов, реализованных на внешнем рынке в отчётный период»; «Число НИР, выполненных в интересах квалифицированного*

заказчика»; «Доля студентов, трудоустроенных по специальности»; «Доля выпускников – предпринимателей»; «Доля внешних участников университетских программ ДПО»; «Средняя заработная плата выпускников по профилям вуза»; «Число пользователей, прошедших организованные университетом бесплатные онлайн-курсы в отчётный период (при наличии)»; «Число реализованных в течение года социальных инициатив и проектов университета».

5) Блок «Результативность деятельности вуза по развитию человеческого капитала» может быть представлен следующими показателями:

- «Уровень текучести научно-педагогических и административно-управленческих кадров» (деятельностный показатель удовлетворённости работников условиями труда);
- «Доля студентов бакалавриата и магистратуры старше 25 лет» (характеризует востребованность вуза внешней средой);
- «Число случаев временной нетрудоспособности на 100 работающих в течение года» (показатель результативности корпоративной политики здоровьесбережения);
- «Доля выигранных грантов от числа поданных заявок» (характеризует среди прочего результативность организационного обеспечения научной деятельности);
- «Уровень удовлетворённости студентов, ППС и сотрудников» и «Сформированность академической среды» (субъективные показатели могут быть уместны лишь при наличии апробированной методики их измерения и подходящих условий для получения объективных оценок).

Как видим, многие из рассмотренных показателей уже присутствуют в различных рейтингах вузов, однако в предложенном варианте могут иметь особенную трактовку измеряемого ими блага, уникальную комбинацию с другими измерителями и/или отличающийся весовой коэффициент.

За пределами всех блоков показателей мы сознательно оставили маркеры пиар-деятельности, за исключением медиаактивности (например, популярность вуза в социальных сетях, размер интернет-аудитории сайта вуза), поскольку считаем, что это напрямую не влияет на оборот человеческого капитала.

Поскольку речь идёт об интеграции всех показателей в единый рейтинг, все они должны быть приведены к безразмерным величинам. Так, в отношении показателя «Частота организации на базе университета студенческих конкурсов и олимпиад межвузовского уровня и выше» значению «1» может соответствовать факт «Более пяти мероприятий в течение учебного года», значению «0,7» – «от двух до пяти мероприятий», нулевому значению – менее двух мероприятий. При этом следует решать дилемму «точность измерений – простота расчёта показателя». Отметим, что для расстановки весовых коэффициентов предполагается экспертное обсуждение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, сегодня рейтинги вузов даже при всей их условности не просто отражают реальность, а формируют её, предопределяя как образовательные стратегии абитуриентов, так и вектор профессионального развития преподавательского состава. Лежащие в основе рейтингов системы показателей можно рассматривать как мощные инструменты косвенного управления, предопределяющие масштабные процессы, как, например, массовый выбор выпускниками школ модных специальностей, а также стремление российских учёных публиковаться в определённых изданиях. Вместе с тем подходы, реализованные в общих рейтингах качества высшего образования, претендуя на полноту охвата различных сторон деятельности университетов, ведут к усреднённому видению ситуации. Отсюда возникает необходимость в рейтингах, прицельно характеризующих содержательно-смысловую сторону функционирования вузов, к которой как раз относится человеческий капитал.

В настоящей работе мы стараемся уйти как от широкого, образного понимания человеческого капитала, синонимичного человеческому потенциалу, так и от узкой его интерпретации, подразумевающей стоимостные показатели способностей и возможностей человека. В результате человеческий капитал предстаёт как динамическая субстанция, ценность которой состоит в непрерывном цикле его формирования, наращивания и использования. Соответственно, в предложенном рейтинге человеческого капитала вузов показатели систематизированы по таким аспектам, как стартовые условия, вложения в человеческий капитал, использование человеческого капитала в целях наращивания лидерских позиций вуза в академическом сообществе, а также в интересах региона и страны в целом, результативность деятельности вуза по развитию человеческого капитала.

Реализация подхода к рейтингованию вузов с позиции человеческого капитала позволила провести переоценку целого ряда показателей, используемых в традиционных рейтингах качества университетского образования в части их перегруппировки по категориям, повышения/снижения весов коэффициентов значимости, переформулирования либо отказа от использования.

Ориентация вузов на оперирование понятием человеческого капитала позволит им обрести целевую определённость, станет точкой сборки разноплановых задач в рамках единой миссии, интегрирующей образовательную, научную, инновационную деятельность, а также взаимодействие с региональным сообществом.

Предполагается, что представленная в статье система показателей послужит основой для разработки программы для ЭВМ, позволяющей рассчитывать рассматриваемый рейтинг. При этом отдельные трудноизмеримые параметры, а также весовые коэффициенты подлежат дополнительному экспертному обсуждению.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Вольчик В. В., Маслюкова Е. В. Ловушка метрик или почему недооценивается неявное знание в процессе регулирования сферы образования и науки // Журнал институциональных исследований. 2018. Т. 10, № 3. С. 158–179. DOI 10.17835/2076-6297.2018.10.3.158-179. EDN YAWSEP.
2. Метрики для измерения эффективности образовательных и научных организаций: проблемы и перспективы применения / И. М. Ширяев, Е. В. Фурса, Д. И. Мокроусова, А. И. Маскаев // Journal of Economic Regulation. 2018. Т. 9, № 4. С. 178–191. DOI 10.17835/2078-5429.2018.9.4.178-191. EDN YUTPIL.
3. Медетова Р. М., Капалыгина И. И. Ключевые позиции, определяющие рейтинг вузов // Просвещение и познание. 2022. № 7 (14). С. 44–56. EDN VCQEIR.
4. Эбзеева Ю. Н., Гишкаева Л. Н. Перспективы продвижения российских вузов в международном академическом рейтинге ARWU // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2022. Т. 22, № 2. С. 337–351. DOI 10.22363/2313-2272-2022-22-2-337-351. EDN HSLQYW.
5. Эбзеева Ю. Н. Рейтинг как инструмент формирования программы стратегического развития вуза // Вестник Государственного гуманитарно-технологического университета. 2022. № 1. С. 74–81. EDN WIBJYY.
6. Ильинский И. В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. СПб. : Изд-во С.-Петерб. ун-та экономики и финансов, 1996. 163 с. ISBN 5-7310-0556-7.
7. Гущина И. А. Компонент здоровья в управлении человеческим капиталом вуза // Вестник Санкт-Петербургского научно-исследовательского института педагогики и психологии высшего образования. 2022. № 4 (4). С. 73–76. EDN OUMZNF.
8. Шибанкова Л. А. Человеческий капитал университета: формирование и развитие в эпоху цифровизации // Казанский педагогический журнал. 2020. № 3 (140). С. 19–28. EDN IXKSWG.
9. Роцин С. Ю., Рудаков В. Н. Влияние «качества» вуза на заработную плату выпускников // Вопросы экономики. 2016. № 8. С. 74–95. DOI 10.32609/0042-8736-2016-8-74-95. EDN WIMDMH.
10. Балацкий Е. В., Екимова Н. А. Международные рейтинги университетов: практика составления и использования // Экономика образования. 2012. № 2. С. 67–80. EDN QAWEON.
11. Устиненко М. А. Академический инбридинг в российских вузах // Учёные заметки ТОГУ. 2024. Т. 15, № 1. С. 174–178. EDN RRHEEE.

REFERENCES

1. Volchik V. V., Maslyukova E. V. The metrics trap, or why is implicit knowledge underestimated when regulation of science and education is handled. *Journal of Institutional Research*. 2018;10(3):158–179. (In Russ.). DOI 10.17835/2076-6297.2018.10.3.158-179.
2. Shiriaev I. M., Fursa E. V., Mokrousova D. I., Maskaev A. I. Metrics for measuring the effectiveness of educational and scientific organizations: Problems and prospects of application. *Journal of Economic Regulation*. 2018;9(4):178–191. (In Russ.). DOI 10.17835/2078-5429.2018.9.4.178-191.
3. Medetova R. M., Kapalygina I. I. Key positions determining the ranking of universities. *Enlightenment and Cognition=Prosveshchenie i poznanie*. 2022;(7):44–56. (In Russ.).
4. Ebzeeva Yu. N., Gishkaeva L. N. Prospects for the promotion of Russian universities in the international academic ranking ARWU. *RUDN Journal of Sociology*. 2022;22(2):337–351. (In Russ.). DOI 10.22363/2313-2272-2022-22-2-337-351.

5. Ebzeeva Yu. N. Ranking as a tool for forming the program of a university strategic development. *Vestnik of State University of Humanities and Technology*. 2022;(1):74–81. (In Russ.).
6. Ilinskiy I. V. Investments in the future: Education in innovative reproduction [Investitsii v budushchee: obrazovanie v innovatsionnom vosproizvodstve]. St. Petersburg : Publishing House of St. Petersburg University of Economics and Finance; 1996. 163 p. (In Russ.). ISBN 5-7310-0556-7.
7. Gushchina I. A. The component of health in the management of the human capital of the university. *Bulletin of the St. Petersburg Research Institute of Pedagogy and Psychology of Higher Education*. 2022;(4):73–76. (In Russ.).
8. Shibankova L. A. Human capital of the university: Formation and development in the era of digitalization. *Kazan Pedagogical Journal*. 2020;(3):19–28. (In Russ.).
9. Roshchin S. Yu., Rudakov V. N. The effect of university quality on graduates' wages. *Voprosy Ekonomiki*. 2016;(8):74–95. (In Russ.). DOI 10.32609/0042-8736-2016-8-74-95.
10. Balatsky E. V., Ekimova N. A. International rankings of universities: The practice of making and using. *Economics of Education*. 2012;(2):67–80. (In Russ.).
11. Ustinenko M. A. Academic inbreeding in Russian universities. *Scientific Notes of PNU=Uchenye Zapiski TOGU*. 2024;15(1):174–178. (In Russ.).

Поступила в редакцию / Received 23.12.2025.
 Одобрена после рецензирования / Revised 26.02.2026.
 Принята к публикации / Accepted 01.06.2026.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Харченко Константин Владимирович kvkharchenko@fa.ru

Кандидат социологических наук, доцент; доцент кафедры «Государственное и муниципальное управление» факультета «Высшая школа управления», Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, Россия
 SPIN-код: 6329-9856

Боженев Сергей Андреевич belsab@bk.ru

Кандидат социологических наук, доцент; советник ректора, доцент кафедры социологии и управления, Белгородский государственный технологический университет имени В. Г. Шухова, Белгород, Россия
 SPIN-код: 5551-6421

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Konstantin V. Kharchenko kvkharchenko@fa.ru

Candidate of Sociology, Associate Professor; Associate Professor, Department of State and Municipal Administration, Faculty of Higher School of Management, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
 ORCID: 0000-0003-3329-7755
 Scopus Author ID: 57579424400
 Web of Science ResearcherID: AAV-7562-2020

Sergey A. Bozhenov belsab@bk.ru

Candidate of Sociology, Associate Professor; Advisor to the Rector, Associate Professor, Department of Sociology and Management, Belgorod State Technological University named after V. G. Shukhov, Belgorod, Russia