

БУДУЩЕЕ ОБРАЗОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ ПЛАНИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ В РАБОЧИХ КАДРАХ В РЕГИОНАХ США И ВЕЛИКОБРИТАНИИ

*А. Э. Анисимова (Институт научной информации по общественным наукам
Российской академии наук, г. Москва, Россия)*

В течение многих десятилетий связь между дипломом, профессией и социальным статусом была достаточно тесной. Целый набор признаков свидетельствует о том, что система высшего образования нуждается в преобразованиях. Основная причина изменения системы высшего образования заключается в ценности университетского диплома. Это происходит в результате двух противоположных факторов: одновременного увеличения стоимости образования и снижения отдачи от него. В этой статье автор предлагает новый подход к управлению образованием путем изучения структуры экономики и запросов работодателей на ближайшие годы в одном регионе США (регион штата Айова) и регионе Великобритании (регион Лидс). Данное исследование позволяет оценить роль менеджмента в управлении высшим образованием, ориентированном на эффективное развитие экономики.

Ключевые слова: высшее образование; прогнозирование потребности в кадрах; Corridor alliance; регион Лидс; инновационная активность региона; диспропорции в образовании; рейтинги вузов.

THE FUTURE OF EDUCATION BASED ON PLANNING NEEDS IN LABOUR FORCE IN THE USA AND THE UK REGIONS

*A. E. Anisimova (Institute of scientific information for social sciences of Russian
academy of sciences, Moscow, Russia)*

For a decades a tie between a diploma, a profession and a social class was strong. A list of evidence shows that higher education system needs reformation. The main cause of a change in a system of higher education is alteration of value of a university diploma, which is resulted by the two opposite factors: raise of its cost and decrease of return from it. The article proposes a new approach for management in education, basing on research of structure of economics and market needs in years to come in a region of USA (Iowa state) and a region of Great Britain (Leeds region). The current research provides a means to estimate the role of management in higher education system focused on effective economic development.

Keywords: higher education; future skills forecasting; Corridor alliance; Leeds city region; regional innovation activity; disproportion in education; university ratings.

Если в 1970 г. в США только 0,2 % водителей такси имели высшее образование, то в 2013 г. таких стало уже 15 %. В США также работает не менее 115 тыс. чел., занимающих должности вахтера, швейцара и при этом имеющих диплом четырехгодичного колледжа. Эти данные сообщает Ричард К. Веддер, профессор экономики Университета Огайо [2]. Однако как эти данные правильно проинтерпретировать? Хорошо это или плохо, когда человеку приходится занимать место в обществе, не соответствующее полученному образованию? Свидетельствует ли такое положение дел о снижении качества образования? Возможно, в связи с увеличением числа студентов в мире «стоимость» диплома понизилась [6]. В этом случае нельзя больше считать диплом о высшем образовании привилегией.

В этой статье автор делает попытку ответить на некоторые из поставленных вопросов путем изучения запросов работодателей на ближайшие годы в двух экономически успешных точках мира: штат Айова (США) и регион Лидс (Великобритания).

Основные проблемы высшего образования в общем виде

В течение многих десятилетий и даже веков связь между дипломом, профессией и социальным статусом была достаточно тесной. Отчасти такое положение дел связано с той тщательностью, с которой позднее средневековое европейское и раннее американское государства осуществляли свой контроль над ключевыми профессиями



общества: медициной, юриспруденцией, богословием. Важнейшей задачей государства являлось не допустить шарлатанов или недостаточно квалифицированных специалистов в эти базовые области. Хорошие и плохие образовательные структуры отличались друг от друга именно качеством фильтра, отделяющего квалификацию от профанации. Однако функция государства как квалифицированного эксперта в области наук и профессий со временем ослабевает, с одной стороны, в силу усложнения образования как структуры, а с другой – из-за нежелания государства брать на себя лишние функции, в результате чего многие его бывшие обязательства оказываются в оффшоре.

Кем бы ни управлялось современное национальное высшее образование, самая главная задача нового субъекта – вызвать доверие у целого общества, так как большинство членов общества – работодатели или потенциальные работники. Когда же речь идет о целом обществе, правильная модель доверительных отношений должна опираться на примитивную рациональность, включающую в себя идею социального и бытового комфорта, ощущение роста, надежды на будущее. Поэтому современное образование не может выразить себя через традиционный концепт истинности знания, альтруистический подход, идею благородства.

Целый набор признаков свидетельствует в пользу того, что система высшего образования претерпит или должна претерпеть изменения [1]. Это относится не только к рядовым университетам, равняющимся на лидеров, но и ведущим университетам мира, занимающим первые места в списках лучших на протяжении многих лет. Каковы же причины неизбежных перемен? Первая и основная причина изменения системы высшего образования заключается в снижении ценности университетского диплома. Это происходит, как оказалось, в результате двух противоположных факторов: одновременного увеличения стоимости образования и снижения отдачи от него. Переломить ситуацию возможно путем снижения стоимости образования и увеличения отдачи. Это требует коренных преобразований всей системы высшего образования и нового взгляда на его будущее.

В течение 2013 г. в оценке высшего образования произошел существенный сдвиг, связанный в первую очередь с общемировыми экономическими трудностями. У высшего образования сохранилась двойственная роль. С одной стороны, отвечать на культурные запросы общества, а с другой – чутко реагировать на любые изменения со стороны реальной экономики, производства, системы управления и сферы услуг. В ситуации нестабильности при необходимости экономить именно вторая функция высшего образования выходит на передний план. Президент США Б. Обама в качестве меры борьбы с невыплаченными кредитами предложил новый подход к рейтингованию колледжей, в котором основные принципы существенно отличаются от принципов мировых ведущих рейтингов. Только два параметра считаются ключевыми: процент абитуриентов, получивших диплом (неотчисленных и не бросивших учебу студентов), средняя зарплата выпускников по окончании вуза. Эта информация, а также ее открытый характер так важны для будущего развития высшего образования по той причине, что позволяет родителям и студентам на раннем этапе делать правильный выбор в пользу того или иного колледжа, профессии, а также в пользу получения диплома о высшем образовании или воздержания от лишних, экономически неоправданных трат.

Уже с начала 2014 г. в широко известный рейтинг университетов США, осуществляемый на платформе “U.S. news and world report” наряду с рейтингом больниц, машин, туров и т. д., были внесены изменения методологического характера. Значительно увеличилось значение факторов «абитуриенты, доучившиеся до диплома» и «величина первой зарплаты». На данной платформе осуществляется ранжирование вузов, помогающее выпускникам школ осуществлять выбор в пределах своего региона (Север, Юг, Запад, Средний Запад). Отдельный сервис посвящен проблеме образовательного кредита и максимально выгодного решения при выборе колледжа [7].

На сайте collegerealitycheck.com любой американец может выбрать для себя высшее учебное заведение, удовлетворяющее его по средней реальной цене (с учетом грантов и субсидий), желаемого размера долга после окончания вуза, а также низкого процента выпускников, не справившихся с долгом в течение трех лет после получения диплома. Для того чтобы получить информацию, необходимо ввести тип диплома (двух- или четырехгодичное обучение), размер колледжа (по численности студентов), регион, годовую цену обучения (рассчитывается с учетом реального дохода семьи), % абитуриентов, доучившихся до получения диплома.

За последние годы в сознании людей, принимающих решения в системе высшего образования, а также массовом сознании произошли изменения. Еще несколько лет назад для всех было очевидно, что образование – это благо, распространяющееся как на тех, кто сумел получить от него большую финансовую выгоду, так и на тех, кто, имея диплом, получает среднюю зарплату. Выгоду в последнем случае можно было расценивать как выгоду общественную. Образованный человек в любом случае делает свою работу хорошо, получает от нее удовольствие, меньше устает, качественнее отдыхает, имеет общий позитивный жизненный настрой.

Помимо того, что мир в целом оказался втянутым в долги (следовательно, большинство людей вынуждено экономить), есть еще один фактор, требующий специального анализа. У высшего образования, даваемого колледжами и университетами, появился конкурент, предлагающий похожие услуги за более низкую цену (бесплатное и платное дистанционное образование, образование без диплома).

Платформа Massive open online courses (МООС's) в настоящее время обслуживает несколько новых проектов: edX, Coursera, Udacity, Khan academy, Udemy. Наиболее крупным бесплатным проектом является edX, его одновременно развивают два известных американских университета: Массачусетский технологический институт, Гарвардский университет. В 2012 г. Гарвард и MIT вложили в проект по 30 млн долл., в настоящее время проект функционирует как предприятие “start-up”.

Президент edX А. Агарвал сообщил, что в будущем компания планирует получать доходы от контрактов с университетами на сертифицированные курсы, договоров с издательскими домами, а также с фирмами, подбирающими компетентных сотрудников для компаний и предприятий [3].

Стоимость интернет-курсов оказывается дешевле обычных. Так, обычный сертифицированный курс по математике в Университете штата в Сан-Хосе стоит 450–750 долл., сертифицированный онлайн курс “Udacity” – 150 долл., а онлайн курс, не предусматривающий получение кредита или сертификата, для пользователей сейчас ничего не стоит [10]. Пока проект находится на ранней стадии развития, трудно говорить о его успешности в конкретных цифрах, но можно предположить, что его перспективы во много зависят от того, признают ли работодатели выдаваемые МООС's сертификаты стоящими.

Работодатель в данном случае становится ключевой фигурой. Очень важно понять, каковы же его реальные запросы. Для того чтобы их определить, необходимо проводить специализированные исследования. Прежде чем к ним приступить, следует охарактеризовать ключевые принципы подобных исследований. Выделить такие принципы можно путем сопоставления ряда аналитических исследований региональных экономик, причем желательно, чтобы в этот ряд попали регионы с разной экономикой. Весьма важным позитивным примером в этом смысле может послужить опыт штата Айова (США) и региона Лидс (Великобритания), тем более что кадровые и экономические прогнозы этих регионов на ближайшие годы общедоступны в Интернете.

Региональные исследования будущих компетенций

С 1983 по 1999 гг. губернатором штата Айова был Т. Э. Бранстед. За этот период безработица в штате сократилась с 8,5 до 2,5 %, а дефицит бюджета (90 млн долл.) перешел в профицит (900 млн долл.). В 2010 г. Т. Э. Бранстед был избран губернатором Айова повторно, став не только самым молодым губернатором штата, но



и рекордсменом по длительности пребывания в должности губернатора.

Штат много лет проводит успешную политику в области трудоустройства, а также подготовки востребованных экономикой кадров. Экономика штата развивается в основном за счет сельского хозяйства, сферы услуг, электроники и игорного бизнеса. Для того чтобы проводить обоснованную политику в области подготовки кадров, необходимы исследования, подтверждающие те или иные тенденции в области развития индустрии, сельского хозяйства и сферы услуг штата. Начиная с 1998 г. совместные исследования в этом направлении проводят Муниципальный колледж Кирквуд и альянс “Corridor alliance”, объединяющий интересы семи прилегающих к центру округов Айовы. С 1998 по 2011 гг. были выпущены общедоступные документы “Skills 2000”, “Skills 2006”, “Skills 2010”, “Skills 2014”. В 1998 г. в исследовании добровольно приняли участие только 33 крупных работодателя. В 2011 г. их число увеличилось до 399. Масштабы проекта расширились.

В практикуемом подходе уделяется равное внимание как потребностям работодателей, их прогнозам относительно будущих и умирающих профессий, так и изучению образовательного процесса с точки зрения новых программ и компетенций, приходящих на смену уже ненужным для экономики и социальной сферы штата. В соответствии с этой установкой документ “Skills 2014” [8] содержит в себе две основные части:

1. Потребности работодателя в новой рабочей силе.

2. Подготовка трудовых резервов. 132 работодателя, принявших участие в первой части исследования, обеспечивали 51 467 (22 %) рабочих мест в регионе. По их оценкам, в 2011–2014 гг. появится 11 846 рабочих мест.

Санкционированный правительством штата опрос работодателей показал, что в 2014 г. 27 % от общего числа новых рабочих мест будет открыто в промышленности штата, 21 – в сфере здравоохранения, 19 – в области ИТ-решений, 9 – в области логистики, 8 % – в области образования и т. д. Не потребуется но-

вых сотрудников Правительству штата. Отдельно проанализированы навыки и умения, которые будут востребованы у молодых людей в 2014 г. Так, на первом месте оказались профессиональные навыки, предполагающие специальное образование (инженерное дело, архитектура, здравоохранение, право, финансы – 29 %), на втором – навыки администрирования (19 %), на третьем – производственные навыки – организация производства (17 %), на четвертом – сервисные услуги (12 %), на последнем месте – навыки, связанные со строительством (1 %).

В соответствии с прогнозом, составленным для региона Лидс, к 2015 г. 33 % новых рабочих мест будет создано в сфере бизнеса, 12,4 – в области розничной торговли, столько же – в строительстве, 10,5 – в сфере ресторанных услуг и гостиничного сервиса, 8,6 % – в области транспортных услуг.

Перспективы развития двух регионов существенно отличаются. Так, Corridor Alliance все еще остается промышленным регионом. Сельское хозяйство, доминирующее в штате, стимулирует здесь развитие промышленности. Регион Лидс в большей мере развивается за счет туризма и связанных с ним ресторанного и гостиничного бизнеса. Как это влияет на уровни образования, востребованные экономикой?

В экономически процветающем регионе штата Айова потребность в бакалаврах превышает потребность в работниках с полным школьным образованием, и эта тенденция усилится к 2015 г. (табл. 1) [8, с. 5].

Особенностью региона является тот факт, что на фоне растущего спроса на бакалавров ожидается резкое снижение потребности в специалистах с магистерским образованием и докторов наук. Очевидно, что эта направленность обусловлена структурой экономики штата. Таким образом, проблема уровня образования, качества квалификации выпускников учебных заведений разного типа, вопрос о потребности в специалистах со средним и высшим образованием, а также с учеными степенями разного ранга в значительной степени зависят от экономики и социальных проблем каждого региона.



Т а б л и ц а 1

**Прогнозирование роста рабочей силы для семи округов штата Айова (США)
к 2014 г. по уровням образования**

	2011 г. (чел.)	2014 г. (чел.)	2014/2011 (%)
Masters degree +	4 113	251	6,1
Bachelors degree	16 693	1 866	11,2
Associates degree	5 843	468	8,0
High school + some college	6 257	524	8,4
High school	16 035	1 083	6,7

Для сравнения приведем аналогичные данные для региона Лидс (Великобритания), где образование делится на восемь основных уровней:

1. школьное;
2. ученичество на производстве;
3. продвинутое ученичество;
4. простой национальный сертификат;

5. associate degree;
6. высший национальный сертификат или бакалавриат в области технических наук;
7. бакалавриат;
8. высший уровень.

В 2011 г. число занятых со школьным образованием было здесь даже выше, чем с бакалаврским образованием (табл. 2) [9, с. 20].

Т а б л и ц а 2

**Прогнозирование роста рабочей силы для региона Лидс к 2015 г.
по уровням образования**

	2011 г. (тыс. чел)	2015 г. (тыс. чел)	2015/2011 (%)
Higher degree	100,4	102,8	2,4
First/foundation degree	200,8	209,3	4,2
HNC HND BTEC	52,8	55,5	5,2
A level ¹	96,8	100,0	3,3
OND ONC BTEC	27,9	28,9	3,4
City&guilds advanced craft	47,8	49,2	2,9
Trade apprenticeship	67,8	69,4	2,4
0 level, GCSE grade A – C	228,2	234,3	2,7

Источник: Regional economic intelligence unit, 2012

Число занятых с образованием ниже бакалаврского в 1,7 раз превышало число занятых с образованием выше бакалаврского. Прогноз, составленный на опросе работодателей, показывает, что средний рост потребности в работниках с постбакалаврским образованием равен среднему росту потребности в работниках с добакалаврским обра-

зованием (3,3 %). Таким образом, тенденция превалирования менее квалифицированных трудозанятых на рынке сохранится до 2015 г. В данном случае прогноз подтверждает, что для региона качественное школьное, а также начальное и среднее профессиональное образование играют не менее важную роль, чем высшее и послевузовское.

¹ Уровень "associate degree" получают студенты, прошедшие двухгодичную подготовку к университету. Образование можно получить в специализированных колледжах. Образование не является специальным, но выше среднего.



Получившая широкое распространение концепция общества знания (общества образования) предполагает, что чем больше в обществе готовится бакалавров, магистров и докторов, тем лучше. Однако у общества на сегодняшний день могут быть и другие запросы. И это связано не столько с тем, что современные общества развиваются недостаточно быстро. Возможно, один из правильных ответов заключается в том, что развитие образовательных систем, включая высшее образование, должно в большей мере соответствовать экономической дифференциации региона.

Конкретные исследования позволяют довольно точно предвидеть спрос на рабочую силу в ближайшие годы. Означает ли это, что необходимо готовить ровно столько специалистов, сколько необходимо экономике? Пожалуй, нет. Готовить бакалавров, рабочих, инженеров в большем количестве, чем это потребуется через несколько лет – нормальная практика, потому что не все специалисты – владель-

цы дипломов – окажутся способными к практической деятельности.

Любому менеджеру в области образования необходимо сделать предпочтение в пользу конкретных навыков, умений или общих способностей и компетенций. Возможно, ему придется определить пропорцию между этими видами знаний. На первый взгляд кажется, что человек, обладающий навыками нестандартного мышления, творческий человек может принести больше пользы производству, бизнес-проекту или определенному сервису. Всегда важно, чтобы работник справлялся с нестандартными ситуациями, которых на рабочем месте может быть множество. Для того чтобы убедиться в правильности этой гипотезы, проанализируем реальные требования работодателей. Каким они хотят видеть своего работника, получившего у них первое рабочее место? Как оказалось, молодежь приходит на работу, не обладая в полной мере следующими навыками (табл. 3) [8, с. 5].

Таблица 3

Дефицитные навыки и умения
(по мнению работодателей штата Айова)

Базовые навыки	Навыки класса “soft”	Профессиональные навыки
Грамотная речь и письмо	Умение ясно выражать свои мысли	Знание продукта
Деловая переписка и деловое общение	Готовность к решению конфликта	Владение технологиями
Критическое мышление	Работа в команде	Навыки электронной торговли
Умение решать задачи	Умение написать отчет	Знание компьютерных программ
	Чувствительность к изменениям	Умение управлять файлами
	Ориентация на сервис	

Как видно из таблицы, только навыки класса soft требуют творческой активности от работника. Все эти навыки так или иначе можно отнести к коммуникативным. Необходимо отметить, что способности к оригинальным, творческим решениям не на первом месте в запросах работодателей Айовы. По мнению автора, к российским теоретикам образования, которые в течение последних десятилетий упорно настаивают на том, что на всех уровнях образования (от школьного

до высшего) развитие творчества и навыков оригинального мышления у учащихся является главной задачей преподавателей средних и высших учебных заведений, следует уделить особое внимание. Данная проблема пока не имеет однозначного решения.

Работодатели региона Лидс уделяют чуть больше внимания навыкам в области ИТ-технологий, веб-дизайна, но в общем придерживаются той же схемы, что и американцы (табл. 4) [9, с. 35].

Т а б л и ц а 4

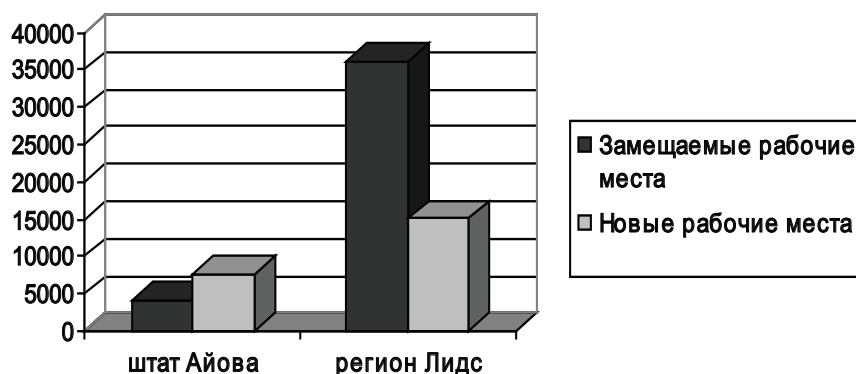
Востребованные навыки и умения
(по мнению работодателей региона Лидс)

ИТ/программные продукты	Технические/практические навыки	Работа с клиентами
Базовые ИТ навыки	Инженерные дисциплины	Поддержка работы с клиентами
Пользование офисом MS	Навыки конструирования	Общие навыки работы с клиентами
Знание специфических для компании систем	Знание современной промышленности	Навыки межличностного общения
Социальные медиа	Дизайн	Навыки общения по телефону
Веб-дизайн	Пользование инструкциями по управлению машинами	

Оценить необходимый уровень креативности в молодых работниках поможет еще один показатель. Важно понять, какова доля новых рабочих мест в общей структуре рынка труда. Если молодой человек приходит на смену вышедшему на пенсию специалисту, то, как правило, его работа будет состоять из уже придуманных предшественниками схем, моделей, последовательностей. Другое дело – новые проекты и задачи. В последнем случае потребность в оригинальных решениях должна быть заметно выше. Поэтому параметр «новые рабочие места», рассматривается в подобных исследованиях.

Аналитики штата Айова прогнозировали к 2014 г. появление 4 200 рабо-

чих мест, освободившихся после ухода на пенсию работников, и 7 646 – новых. В регионе Лидс ситуация обратная. Ожидается, что к 2015 г. будет открыто 15 125 новых рабочих мест, что значительно меньше количества мест, на которых молодым работникам предстоит заместить пожилых (36 200) (рисунок). Подобные данные позволяют аналитику самостоятельно, уже независимо от мнения работодателей, принять решение, какой должна быть программа в учебных заведениях региона, следует ли больше внимания уделять конкретным навыкам или же воспитывать в студентах умение самостоятельно принимать решение в нестандартной ситуации.



Соотношение новых и замещаемых рабочих мест
в штате Айова и регионе Лидс



Мы имеем возможность сопоставить некоторые данные, представленные в региональных отчетах штата Айовы и региона Лидса. Такое сравнение позволяет выдвинуть гипотезы относительно соответствия или несоответствия региональной системы образования рынку труда. Данные гипотезы в дальнейшем было бы целесообразно проверить на материалах других регионов мира.

Отдельные попытки прогнозировать развитие экономики делались и в России. Так, специалист, работающий сейчас в Сколково, П. Лукша в 2010 г. так описал будущие изменения в высшем образовании в масштабе России в целом: «В число профессий будущего попали: метеоэнергетик, ГМО-агроном, дизайнер умных пространств, эксперты по образу будущего ребенка, разработчики семейной траектории развития. По прогнозам, к 2020 г. исчезнут такие профили как тур-агент, копирайтер, лектор, архивариус, швея, лифтер, машинист, почтальон; после 2020 г. – вахтеры, прорабы, шахтеры, журналисты, логисты, нотариусы, провизоры, юристконсульты, инспекторы ДПС» [4].

Автор этого прогноза заглядывает в слишком далекое будущее. Для целей моделирования образовательных пространств большую пользу имеют краткосрочные прогнозы (в среднем на четыре года). Эти экстраполяции должны послужить более качественной подготовке к жизни сегодняшних абитуриентов. При этом очень важную роль играет мнение работодателей.

В статье автором рассмотрен опыт изучения соотношения образовательных и экономических потребностей регионов в развитых странах. В большинстве развивающихся стран положение дел в экономике и образовании несколько иное. Общая проблема для развивающихся стран заключается в том, что у исследователя, занятого их изучением, не хватает достоверной эмпирической информации. Для выработки адекватной государственной политики в сфере образования самыми важными являются вопросы, сколько профессиональных работников потребуется экономике реги-

она в ближайшие годы для обеспечения всех ее рабочих отраслей? Какие новые или старые навыки сделают этих работников конкурентоспособными, а экономику региона процветающей? Ответы на эти вопросы могут дать лишь ведущие работодатели региона, из которых делается репрезентативная выборка. Как показывает исследование, проведенное И. А. Попеску на примере Румынии, косвенные данные, общедоступные на правительственных и министерских сайтах, дают весьма неполную картину [5]. Таким образом, возникает насущная потребность в специализированных исследованиях.

Основные выводы

1. Современные системы образования целесообразно моделировать в соответствии с регулярно проводимыми региональными исследованиями потребностей работодателей и прогнозированием будущего спроса на рабочую силу.

2. Прогнозы развития следует строить на основе опроса не менее 20 % крупных работодателей региона.

3. Принципиально важно правильно определить временной лаг прогнозирования и осуществлять его не более чем на четыре года вперед (период получения бакалавриата).

4. Важно также создавать обновляемые общедоступные интернет-сервисы, позволяющие абитуриентам оценивать зарплату выпускников, стоимость образования и процент окончивших вуз для выбранного учебного заведения.

5. По выбору стран и регионов оправданно вводить квотирование учебных мест на разных уровнях образования (кроме школьного) в соответствии с пропорцией, сложившейся в экономике региона.

6. Практически полезно осуществлять прогнозирование количества мест, подлежащих замещению через четыре года, а также новых рабочих мест в регионе.

7. Целесообразно формировать учебные планы вузов с учетом большей или меньшей инновационности региона.



СПИСОК
ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Барбер, М. Накануне схода лавины. Высшее образование и грядущая революция / М. Барбер, К. Доннелли, С. Ризв // Вопросы образования. – 2013. – № 3. – С. 152–229.
2. Carlson, S. How to assess the real payoff of a college degree / S. Carlson // The chronicle of higher education. – 2013. – 22 apr. – Available at: <http://chronicle.com/article/Is-ROI-the-Right-Way-to-Judge/138665/>.
3. Kolowich, S. How edX plans to earn, and share, revenue from its free online courses / S. Kolowich // The chronicle of higher education. – Wash. – 2013. – 21 febr. – Available at: <http://chronicle.com/article/How-EdX-Plans-to-Earn-and/137433/>.
4. Luksha, P. Skills of the future for Russia 2030 / P. Luksha. – 2013. – 29 march. – Available at: <http://www.slideshare.net/PavelLuksha/skills-of-the-future-for-russia-2030>.
5. Popescu, I. A. Workforce professional skills development in times of economic crisis / I. A. Popescu // Management. – 2013. – Vol. 8, № 2. – P. 139–155.
6. Selingo, J. J. The diploma's vanishing value / J. J. Selingo // The Wall street journal. – 2013. – 26 apr. – Available at: <http://online.wsj.com/news/articles/SB10001424127887324874204578440901216478088>.
7. Sheery, K. Princeton, Williams top U.S. news best colleges ranking / K. Sheery // US news. – 2013. – 10 sept. – Available at: <http://www.usnews.com/education/best-colleges/articles/2013/09/10/princeton-williams-top-us-news-best-colleges-rankings?int=30028b>.
8. Skills 2014 report : Assessment of employers' skill and employment needs. – Iowa : Kirkwood community college, 2011. – 18 p. – Available at: http://www.kirkwood.edu/pdf/uploaded/1148/skills_2014_report.pdf.
9. Skills research in the Leeds city region / Calderdale college; Leeds city region skills network. – 2012. – 99 p. – Available at: <http://www.leedscityregion.gov.uk/LCR-Corporate/media/Media/Research%20and%20publications/Employment%20and%20Skills/Leeds-LEP-Report-1.pdf>.
10. Young, J. R. California state u. will experiment with offering credit for MOOCs / J. R. Young // The chronicle of higher education. – Wash. – 2013. – 15 jan. – Available at: <http://chronicle.com/article/California-State-U-Will/136677/>.

Поступила 22.11.13.

Об авторе:

Анисимова Алина Эмануиловна, старший научный сотрудник Института научной информации по общественным наукам РАН (Россия, г. Москва, Нахимовский проспект, д. 51/21), кандидат культурологии, dvesti7@yandex.ru

Для цитирования: Анисимова, А. Э. Будущее образования на примере планирования потребности в рабочих кадрах в регионах США и Великобритании / А. Э. Анисимова // Интеграция образования. – 2014. – № 3 (76). – С. 89–98. DOI: 10.15507/Inted.076.018.201403.089

REFERENCES

1. Barber M., Donnelly K., Rizvi S. Nakanune shoda laviny. Vysshee obrazovanie i grjadushhaja revoljucija [An avalanche is coming. Higher education and the revolution ahead]. *Vysshee obrazovanie* [Journal of educational studies]. 2013, no. 3, pp. 152–229.
2. Carlson S. How to assess the real payoff of a college degree. 2013. Available at: <http://chronicle.com/article/Is-ROI-the-Right-Way-to-Judge/138665/>.
3. Kolowich S. How edX plans to earn, and share, revenue from its free online courses. 2013. Available at: <http://chronicle.com/article/How-EdX-Plans-to-Earn-and/137433/>.
4. Luksha P. Skills of the future for Russia 2030. 2013. Available at: <http://www.slideshare.net/PavelLuksha/skills-of-the-future-for-russia-2030>.
5. Popescu I. A. Workforce professional skills development in times of economic crisis. *Management*. 2013, vol. 8, no. 2. pp. 139–155.
6. Selingo J. J. The diploma's vanishing value. 2013. Available at: <http://online.wsj.com/news/articles/SB10001424127887324874204578440901216478088>.
7. Sheery K. Princeton, Williams top U.S. news best colleges ranking. 2013. Available at: <http://www.usnews.com/education/best-colleges/articles/2013/09/10/princeton-williams-top-us-news-best-colleges-rankings?int=30028b>.
8. Skills 2014 report: Assessment of employers' skill and employment needs. 2011. Available at: http://www.kirkwood.edu/pdf/uploaded/1148/skills_2014_report.pdf.



9. Skills research in the Leeds city region. 2012. Available at: <http://www.leedscityregion.gov.uk/LCR-Corporate/media/Media/Research%20and%20publications/Employment%20and%20Skills/Leeds-LEP-Report-1.pdf>.

10. Young J. R. California state u. will experiment with offering credit for MOOCs 2013. Available at: <http://chronicle.com/article/California-State-U-Will/136677/>.

About the author:

Anisimova Alina Emanuelovna, senior researcher, Institute of scientific information for social sciences of Russian academy of sciences (51/21, Nakhimovsky prospect, Moscow, Russia), PhD in cultural studies, dvesti7@yandex.ru

For citation: Anisimova A. E. Budushhee obrazovaniya na primere planirovaniya potrebnosti v rabochih kadrah v regionah SShA i Velikobritanii [The future of education based on planning needs in labour force in the USA and the UK regions]. *Integraciya obrazovaniya* [Integration of Education]. 2014, no. 3 (76), pp. 89–98. DOI: 10.15507/Inted.076.018.201403.089