

**ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ:  
УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ  
АСПЕКТЫ**

УДК 338.1

DOI 10.25688/2312-6647.2019.19.1.09

**Е.Ю. Алексейчева,  
Е.В. Скубрий,  
О.Ю. Черкашин**

**Образование: показатели оценки  
и вопросы его совершенствования  
в целях развития инновационной экономики**

В статье рассматриваются теоретические вопросы качества, эффективности, результативности, конкурентоспособности образования, содержатся практические предложения по улучшению этих показателей.

*Ключевые слова:* качество; эффективность; результативность; конкурентоспособность; образование.

**В** начале 90-х мы ушли от командно-административной плановой системы. В отличие от развитых, рациональных стран, которые стараются адаптировать и использовать все лучшее, мы совсем отказались от планирования. При этом управленческая задача государства заключается в эффективном встраивании человека в производительный механизм. Но если применение процесса планирования потребности и размещения трудовых ресурсов весьма затруднительно, то возможен ли другой вариант развития образования?

Все это понимают государственные служащие, и здесь мы попадаем в институциональную ловушку. Но они никогда добровольно не согласятся использовать планирование в управленческой деятельности, поскольку за выполнение составленных и утвержденных плановых показателей через какое-то время придется отвечать. Что делать? Положиться на мнение футурологов?

Следует помнить, что человеческие ресурсы, составляющие капитал для государства, организации, фирмы и для самого человека, являются определяющим фактором производства и конкурентоспособности как отдельных

компаний, так и страны в целом. Чтобы избежать отставания, государство должно строить постиндустриальную экономику, материальной основой которой является инновационность, а технологической — информационно-цифровой характер. Базой планирования размещения трудовых ресурсов должна стать четко выстроенная экономическая политика государства, обеспечивающая выпускникам максимум реализации полученных в вузах компетенций. В противном случае вместо экспорта образовательных услуг мы получим миграцию лучших специалистов, подготовленных в России.

### **1. Образование: качество, эффективность и результативность**

Первой и наиболее значительной проблемой не только этой, но и многих других работ является проблема терминологии и суждений о выбранных терминах и категориях. Взаимосвязям терминов и категорий в целях решения научной проблемы должно предшествовать их точное формулирование. В противном случае может остаться неясным смысл сказанного. Поэтому сначала следует определиться с общим пониманием показателей качества, результативности, эффективности образования.

Необходимость методического разделения категорий качества образования и его эффективности обусловлена еще и тем, что даже очень качественное образование может быть абсолютно неэффективным. Категории качества и эффективности образования как критерии деятельности вуза определяются по-разному. Качество — факторами внутренней среды образовательного учреждения, как инструментами достижения цели. Эффективность — качеством выпускников во взаимодействии с факторами внешней среды.

Вуз управляет качеством образования, но может управлять его эффективностью весьма опосредованно, результативно выстраивая образовательные цели, насколько это возможно. Сам термин «эффективность вуза», на наш взгляд, не совсем корректен. Во-первых, это относительный стоимостной показатель, в отношении образовательной организации правильнее применять термин «результативность». Во-вторых, эффективность есть выражение результата деятельности, а не набора неких критериев образовательного процесса, которые, возможно, могут, а возможно, и не приведут к положительному результату.

Таким образом, качество и результативность мы будем понимать как показатели, формируемые во внутренней среде учебного заведения (внутренние показатели). А эффективность — как показатель, формируемый во взаимодействии с субъектами внешней среды (внешний показатель).

В целом, качество образовательного продукта определяется интегральным показателем, включающим достигнутый интеллектуальный уровень, профессиональные компетенции, общий образовательно-культурный уровень,

коммуникабельность, нравственный уровень. Качество, экономически, есть степень пригодности чего-либо для дальнейшего применения. Таким образом, формальным относительным показателем качества образования (качества выпускников) ( $K_{обр}$ ) является соотношение суммы оценок, полученных студентами при прохождении итоговой аттестации к сумме максимальных оценок, умноженное на сто процентов. Формальным определителем, поскольку степень пригодности образования зависит от качества итоговой аттестации, которая, в свою очередь, основана на образовательных целях, но об этом немного позже.

$$K_{обр} = \frac{\text{Сумма оценок на итоговой аттестации}}{\text{Сумма максимальных оценок}} \cdot 100 \%$$

Деятельность любой организации обусловлена целями, обозначенными в ее Уставе или Положении. Для коммерческих организаций общей целью является получение прибыли, для некоммерческих организаций эти цели различны. Таким образом, наиболее успешной можно считать организацию, достигшую наибольшего результата за определенный период времени с минимальными затратами. При этом организация, как правило, не учитывает внешние эффекты (экстерналии), сопутствующие либо возникающие в результате ее деятельности. Эти эффекты могут быть социальными, экономическими, политическими, правовыми, интегрированными и, возможно, какими-то другими.

Образовательные цели можно разделить на глобальные и локальные. Локальные цели — это цели университетов, их миссии и позиционирование в социально-экономической среде, возможно, их выживание в связи с новыми вызовами. Глобальная цель образования определяется его функциями по отношению к человеку. На наш взгляд, образование — это процесс получения новых знаний, развитие способности к мышлению и созидательной деятельности.

Ключевой функцией современного образования является «развитие способности к мышлению» как процессу самостоятельного продуцирования нового знания. Это обусловлено несколькими причинами. Во-первых, человеку необходимо решать личные утилитарные проблемы, в частности на рынке труда, накапливать информацию и совершать сложные, иногда жизнеопределяющие выборы. Во-вторых, человек с высшим образованием во многих случаях выступает как специалист и менеджер, то есть сотрудник, необходимой функцией которого является решение часто нестандартных проблем организации, действующей в конкурентной среде. Первое и второе определяют конкурентоспособность самого человека в реальной среде, а мышление выступает как способность к решению проблем. В-третьих, это проблема взаимодействия образования и науки и в конечном итоге — подготовки кадров, создающих постиндустриальную экономику, основной характеристикой которой является инновационность.

Мы попробовали дать собственное определение компетенций как конкретной цели образования. Компетенция есть способность выполнения

определенной мыслительной и прикладной функции в целях продуктивной деятельности в образовании, формируемой при изучении нескольких схожих по характеру дисциплин.

Мы представляем две возможные цели введения компетенций. Во-первых, для объединения схожих по характеру дисциплин в модули. Во-вторых, для изменения знаниевого подхода в обучении на проблемный. Поэтому нужно определять цели под другим углом, соединяющим интересы в качественном и эффективном образовании.

**Результативность деятельности организации** — это степень достижения целей деятельности организации, установленных уставом, положением, образовательными стандартами и программами за определенный период времени, в соотношении с произведенными затратами.

Так мы получаем относительный показатель качества, который можем использовать в формуле результативности. Результативность есть отношение относительного показателя качества образования к сумме затрат на одного студента ( $P_{обр}$ ). Использование показателя «эффективность» здесь мы полагаем некорректным, поскольку это стоимостной показатель, который нужно использовать во взаимодействии образования с субъектами внешней среды.

$$P_{обр} = \frac{K_{обр}}{\text{Сумма затрат на одного выпускника по аттестуемой дисциплине}} .$$

Разумеется, эта формула дискуссионна. Вузы существуют в разных условиях хозяйствования. Отсюда различия в материально-технических базах, объемах привлекаемых внебюджетных средств, других источниках финансирования. Учет всех затрат на подготовку по аттестуемой дисциплине, привлекаемых из всех источников финансирования может обеспечить объективность оценки. Проблема в другом. Каждый вуз будет заинтересован повысить оценки итоговой аттестации. По этой причине необходим перенос итоговых аттестаций в независимые центры. Это должно обеспечить объективность не только оценки выпускников, но и оценки деятельности вузов, что, в свою очередь, снизит затраты и трудоемкость аккредитации.

Наиболее близкой к результативности категорией является «эффективность», многогранно исследованная категория финансового анализа. Однако этот показатель относительный, стоимостной (финансовый результат – затраты), и в классическом понимании не учитывает экстерналии.

Согласно П. Самуэльсону экономическая эффективность — это получение максимума возможных благ от имеющихся ресурсов. Производитель и потребитель благ стремятся к наивысшей эффективности, максимизируя при этом свои выгоды и минимизируя затраты. Другими словами, для организации эффективность экономически есть результат ее деятельности. Это стоимостной относительный показатель, обобщающий в первую очередь показатели

рентабельности, получаемый путем деления выручки на затраты за какой-то период времени. Наряду с ним имеют место частные показатели: рентабельность производства как прибыль на затраты; рентабельность продаж как прибыль на выручку; рентабельность инвестиций как прибыль на вложенные денежные средства, и так далее.

Главным критерием социально-экономической эффективности является степень удовлетворения конечных потребностей, и прежде всего потребностей, связанных с развитием человеческой личности. Социально-экономической эффективностью обладает та экономическая система, которая в наибольшей степени обеспечивает удовлетворение многообразных потребностей людей.

В отношении индивидуума об эффективности высшего профессионального образования можно говорить в двух направлениях: экономическая эффективность вложений в образование с учетом так называемых издержек упущенных возможностей и социальная эффективность в форме повышения образовательного, профессионального уровня и, как следствие, статусного положения в обществе. Так же следует обратить внимание на то, что в результате образовательного процесса у личности раскрываются новые стороны бытия, которые раньше оставались за гранью понимания субъекта. Восприятие мира становится богаче, и, как следствие, повышается качество жизни.

Экономическая эффективность высшего образования для работодателя — это в первую очередь разница между предельным доходом, получаемым предприятием в результате найма соответствующего специалиста, и затратами на его подготовку и оплату его труда [1].

С позиций регионального рынка труда можно говорить о социальной эффективности высшего образования при наличии положительной динамики показателей занятости и безработицы, в том числе молодых специалистов, экономическая же эффективность определяется скорее на уровне региональной экономики в целом, ростом показателей производительности труда и ВВП.

С точки зрения государства экономическая эффективность высшего образования в первую очередь представляет собой более высокую отдачу от вложения бюджетных средств в образование, чем от вложений в другие сферы экономики при условии снижения потерь от государственного перераспределения средств бюджета в пользу образования (транзакционных издержек). Экономическая эффективность в масштабах национальной экономики определяется изменением качества трудового и научного потенциала, ростом производительности труда и в конечном счете — ростом ВВП, при условии эффективного встраивания работников в производительный механизм компаний и максимальной реализации полученных в вузах компетенций.

Социальная эффективность высшего образования на государственном уровне проявляется в социальной стабилизации общества и в общем повышении уровня жизни населения. Кроме этого, следует учитывать экономию бюджетных средств в правоохранительной области и обороне. Первое связано

с общим повышением поведенческой культуры граждан, окончивших высшие образовательные учреждения и, как следствие, совершающих меньшее количество правонарушений. Второе — с базовой подготовкой и лучшей восприимчивостью к новым знаниям в случае призыва выпускника на действительную воинскую службу.

На рынке образовательных услуг эффективность управления и функционирования высшего учебного заведения проявляется в форме его конкурентоспособности и положения на рынке. В данном случае уместнее говорить об экономической эффективности, хотя и не в полной мере коммерческого понимания данного термина, поскольку получение прибыли для вуза не является основной целью. Определяющими экономическую эффективность показателями в данном случае являются: объем совокупного (бюджетного и внебюджетного) дохода, уровень затрат, а также структура расходов вуза, раскрывающая его реальные возможности и конкурентоспособность.

Рассматривая в целом результат влияния образования на общество, следует обратить внимание на категорию «качество жизни населения». В экономическом контексте эту категорию связывают с интегральным показателем «Индекс развития человеческого потенциала». Одна его составляющая непосредственно связана с уровнем образования в стране. Две другие — валовый национальный доход на душу населения и продолжительность жизни — обусловлены этим показателем. С позиций социальной результативности — это формирование более совершенной культурной среды, т. е. повышение уровня поведенческой, материальной и оценочной культуры.

Таким образом, эффективность высшего профессионального образования — многосторонняя категория, которая включает как экономическую, так и социальную составляющие.

## **2. Конкуренция и конкурентоспособность университетов**

В данном аспекте аксиомой является желание организации достигать результата на протяжении длительного периода времени, и более того, ее стремление к устойчивому экономическому росту. Таким образом, в отличие от статического показателя «результативность деятельности» показатель «конкурентоспособность» является показателем динамическим и относительным. Можно сказать, что конкурентоспособность — это результативность деятельности организации по сравнению с конкурентами в динамике с учетом финансовой устойчивости и долгосрочных перспектив экономического роста. Вопрос внешних эффектов можно решить следующим образом. Если организация работает на рынке совершенной конкуренции, то внешние эффекты можно не принимать во внимание. В иных случаях (которых большинство) государство вмешивается в рынок с позиций целесообразности деятельности организаций.

Мы выделяем два типа конкуренции вузов: конкуренцию внутреннюю, когда вузы одинаковых направлений конкурируют между собой, и конкуренцию внешнюю, имеющую два вида: внешнюю межотраслевую, основывающуюся на альтернативном выборе, альтернативной стоимости и полезности, и внешнюю международную. Международную конкуренцию можно рассматривать в двух плоскостях. Во-первых, с точки зрения экспорта образования, т. е. его потребительских свойств. Во-вторых, с позиции сравнительного преимущества. Например, сопоставив цены на образовательные услуги с заработной платой в различных странах, можно определить его доступность. Но это тема отдельного большого разговора. В данной статье уделим внимание внутренней конкуренции.

Как известно, конкуренция — это борьба, противостояние. Однако в отношении вузов, это не явная борьба за какой-то новый рынок, увеличение объема продаж и прибыли (хотя в современных условиях это является целью конкуренции). Внутреннюю конкуренцию можно разделить на две подсистемы. Во-первых, это борьба за отношение внешних субъектов к деятельности вуза. Во-вторых, это система детерминантов, внешних и внутренних, влияющих на конкурентоспособность.

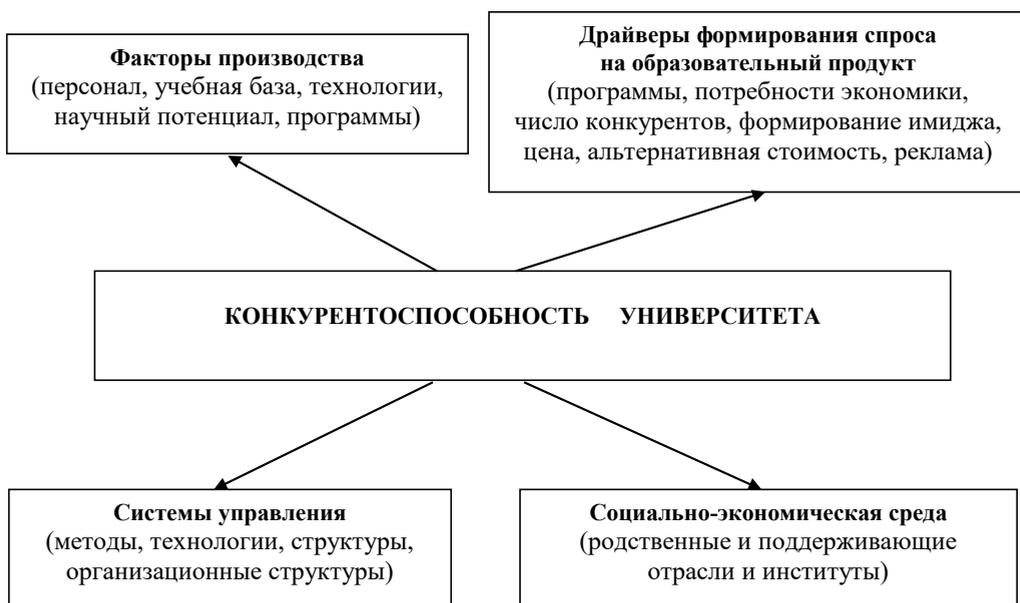
Для анализа первой подсистемы, назовем ее системой взаимодействия, используем термин «поле конкуренции». Поле конкуренции — система показателей, используя которые внешний субъект, реализуя свои функции, может повлиять на результаты деятельности вуза. Поле конкуренции — это система показателей и вместе с тем это особый тип отношений, формальных и неформальных институций.

Следует обратить внимание на то, что в отличие от обычных коммерческих структур с одним полем конкуренции «продавец-покупатель», в системе высшего образования их три: «абитуриент-вуз», «работодатель-вуз», «вуз-государство». Рассмотрим поля конкуренции. Следует обратить внимание на то, что в различных социально-политических условиях действуют все три поля, однако сила их воздействия на вуз в различных условиях отличается.

Первое поле «абитуриент-вуз» соответствовало рыночной экономике. Общим оценочным критерием являлась «привлекательность». Второе поле «работодатель-вуз» с общим оценочным критерием «компетенции выпускника» преобладало непродолжительный период времени, примерно в диапазоне 2005–2010 годов. Надо полагать, причиной его неустойчивости явились три обстоятельства. Во-первых, это поле соответствует рыночной, но государственно регулируемой экономике. А функция госрегулирования для нашего современного государства достаточно сложна, поскольку требует соотносить производство специалистов с потребностями отраслей промышленности. Во-вторых, сам процесс спроса на специалистов (трудоустройства) существенно отрегулирован рыночным полем «абитуриент-вузы». В-третьих, крайне

проблемным и несовершенным представляется набор требуемых компетенций, предъявляемых работодателем к выпускнику вуза. Третье поле «государство – вуз» присуще командно-административной экономике. Количество вузов минимально. Конкуренция осуществляется в жесткой системе оценок со стороны государства. вузы борются за государственное финансирование и заказы.

Для анализа второй подсистемы, назовем ее системой развития детерминантов конкурентоспособности, воспользуемся схемой, представленной на рисунке 1.



**Рис. 1.** Подсистема детерминантов развития конкурентоспособности университета в рыночной среде

Формат статьи не позволяет давать обширных комментариев. Заметим, что детерминанты развития конкурентоспособности можно разделить на две части: внутренние, непосредственного влияния университета на его развитие, и внешние, опосредованного влияния университета через воздействие государства. На наш взгляд, наибольшую конкурентоспособность имеют университеты, научившиеся правильно взаимодействовать с государством через его институты.

### 3. Направления совершенствования образования

Реформы в области образования, как, впрочем, и в других областях, будут поверхностными, пока не приняты концептуальные основы проводимых реформ.

На наш взгляд, можно определить три требования, определяющих основы реформирования любой сферы жизнедеятельности, включая образование.

Во-первых, реформы должны точно соответствовать направлениям эффективности данной сферы жизнедеятельности.

Во-вторых, наша страна должна стать контрактным государством. Контрактное государство должно обладать двумя важными признаками:

– механизмы принуждения к исполнению установленных правил минимально затратные, поскольку большинство людей с этими правилами согласны.

– государственные институты должны быть максимально рациональны, поскольку их формирование идет от человека.

В-третьих, должен быть сформирован развитый социальный капитал, т. е. система общественного контроля не только за проводимыми реформами, но и контроля за институтами, проводящими их на предмет эффективности деятельности.

К конкретным мероприятиям можно отнести:

1. Разработку методик планирования подготовки кадров в целях мотивации студентов к обучению. Студент должен рассматривать образование как этап построения будущей карьеры.

2. Кооперацию РАН, Министерства высшего образования и науки, Министерства просвещения, органов власти и корпораций с целью рационализации и оптимизации затрат на образование.

3. Стимулирование работы преподавателей путем расчета средней заработной платы в вузах на конкретных работников, введение в вузах должностей, например: младший доцент, доцент, старший доцент, профессор, с целью стимулирования карьерного роста, повышение квалификации преподавателей исходя из их потребностей.

4. Отмена балльно-рейтинговой системы, системы подушевого финансирования как объективно мешающих повышению качества образования [3]. Отмена компетенций и переход к прямой взаимосвязи профессиональных, образовательных стандартов и программ дисциплин.

5. Переход от знаниевых к проблемно-деятельностным подходам подготовки и оценки качества выпускников. Если государственная экономическая стратегия заключается в создании инновационной экономики, то образование в этом контексте — это процесс получения знания, развития способности к мышлению и созидательной творческой деятельности. В соответствии с этим подготовка и итоговая аттестация должна состоять из контроля знаний, проблемных и созидательных задач и заданий с учетом специфики направлений подготовки.

6. Формирование организационно-структурных новаций. На базе учреждений высшего экономического образования могут формироваться кластеры, стартапы, инновационно-внедренческие центры, венчуры и прочее. Однако в целях развития вуза можно предложить структуру с названием **«Ассоциация профессиональных педагогов»**, состоящую из трех центров:

– *Дискуссионный центр проблем образования (дискуссионная площадка).*

Учебная практика показывает, что студенты-магистранты достаточно инертны в процессе обучения. Однако, когда вопросы начинают касаться их личной практической деятельности в образовательных учреждениях, студенты активно включаются в работу. Что это дает? Во-первых, привлечение и консолидацию наиболее активных сотрудников — будущих руководителей образовательных организаций. Во-вторых, реальную объективную информацию изнутри. В-третьих, перспективы для создания двух следующих центров. Здесь возможно создание или использование печатного органа для научных статей участников. Источник финансирования: взносы участников.

– *Центр обучения.*

В данном случае ставка делается на обучение за границей в виде краткосрочных, до одного месяца, семинаров с возможным посещением качественных учебных заведений. Такие поездки возможны как за счет внебюджетных средств образовательных учреждений, так и за счет личных средств. Диапазон поездок не ограничивается стандартными направлениями и может включать страны Африки, Латинской Америки, Австралию, Сингапур, Новую Зеландию и др. Практика аналогичных структур подсказывает, что здесь важно сформировать вкус к поездкам. Люди, съездившие один раз в хорошей команде, как правило, возвращаются. Техническая реализация и программы семинаров осуществляются за счет приглашенных специалистов.

– *Центр аттестации, аккредитации и мониторинга.*

В данной статье мы привели расчет показателей качества и результативности вуза. Однако при таком подходе каждый вуз будет стремиться повысить оценки итоговой аттестации, что сделает ее необъективной. Как следствие этого возникает необходимость создания независимых центров аттестации выпускников вузов. Это не дублирующий вузы орган. Речь может идти о переносе итоговой аттестации в такие центры. Предполагая возражения, вероятно, для федеральных университетов нужно оставить право самостоятельного проведения итоговых аттестаций.

Организационная составляющая не вызывает проблем. В стране накоплен большой опыт проведения олимпиад, вступительных и итоговых аттестаций.

Что мы имеем?

1. Объективность оценки выпускников, качества обучения и результативности вузов (по единым правилам).
  2. Упрощение и снижение затрат на мониторинг и аккредитацию вузов.
  3. Оперативное и понятное введение нового стандарта аттестации.
  4. Единые центры трудоустройства и взаимодействия с работодателями.
- Источники финансирования: бюджет, работодатели, экстерны.

*Литература*

1. *Алексейчева Е.Ю.* Маркетинговые исследования на рынке образовательных услуг // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия «Экономика». 2018. № 1 (15). С. 119–126.
2. Инновационные аспекты управления кадрами и математическое моделирование кадровых систем предприятий России: монография / В.Г. Артюхов, Е.Н. Куличков, Е.В. Скубрий. М.: Центр, 2009.
3. *Левицкий М.Л., Хлебников К.В., Черкашин О.Ю.* К вопросу о критериях оценки эффективности образования // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2016. № 2 (22). С. 29–32.
4. *Левицкий М.Л., Хлебников К.В., Черкашин О.Ю.* Методологические предпосылки исследований эффективности образования // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия «Экономика». 2016. № 2 (8). С. 53–73.
5. *Скубрий Е.В.* Применение информационных интеллектуальных систем поддержки управленческих решений в МЧС России // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. 2013. № 4 (19). С. 50–53.
6. *Скубрий Е.В., Александров Ю.Д.* Перспективы инновационного развития электроэнергетики России // Научный вестник оборонно-промышленного комплекса России. 2018. № 1. С. 80–85.
7. *Фатюхина Н.А., Скубрий Е.В.* Конкурентоспособность образовательных услуг. НаучФорум. Статья в открытом архиве № 8983 25.12.2015.
8. *Черкашин О.Ю., Пономарев А.А.* Повышение качества выпускников вузов: проблемы и условия // Экономика и предпринимательство. 2017. № 4–2 (81–2). С. 689–695.
9. *Черкашин О.Ю., Пономарев А.А.* Реформирование российского высшего образования: проблемы и перспективы // Экономика и предпринимательство. 2017. № 4–2 (81–2). С. 160–167.

*Literatura*

1. *Aleksejcheva E.Yu.* Marketingovy'e issledovaniya na ry'nke obrazovatel'ny'x uslug // Vestnik Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta. Seriya «E'konomika». 2018. № 1 (15). S. 119–126.
2. Innovacionny'e aspekty' upravleniya kadrami i matematicheskoe modelirovanie kadrov'y'x sistem predpriyatij Rossii: monografiya / V.G. Artyuxov, E.N. Kulichkov, E.V. Skubrij. M.: Centr, 2009.
3. *Leviczkij M.L., Xlebnikov K.V., Cherkashin O.Yu.* K voprosu o kriteriyax ocenki e'ffektivnosti obrazovaniya // Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom. 2016. № 2 (22). S. 29–32.
4. *Leviczkij M.L., Xlebnikov K.V., Cherkashin O.Yu.* Metodologicheskie predposylki issledovaniy e'ffektivnosti obrazovaniya // Vestnik Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta. Seriya «E'konomika». 2016. № 2 (8). S. 53–73.
5. *Skubrij E.V.* Primenenie informacionny'x intellektual'ny'x sistem podderzhki upravlencheskix reshenij v MChS Rossii // Nauchny'e i obrazovatel'ny'e problemy' grazhdanskoj zashhity'. 2013. № 4 (19). S. 50–53.

6. *Skubrij E.V., Aleksandrov Yu.D.* Perspektivy' innovacionnogo razvitiya e'lektro-e'nergetiki Rossii // Nauchny'j vestnik oboronno-promy'shlennogo kompleksa Rossii. 2018. № 1. S. 80–85.

7. *Fatyuxina N.A., Skubrij E.V.* Konkurentosposobnost' obrazovatel'ny'x uslug. NauchForum. Stat'ya v otkry'tom arhive № 8983 25.12.2015.

8. *Cherkashin O.Yu., Ponomarev A.A.* Povy'shenie kachestva vy'pusknikov vuzov: problemy' i usloviya // E'konomika i predprinimatel'stvo. 2017. № 4–2 (81–2). S. 689–695.

9. *Cherkashin O.Yu., Ponomarev A.A.* Reformirovanie rossijskogo vy'sshego obrazovaniya: problemy' i perspektivy' // E'konomika i predprinimatel'stvo. 2017. № 4–2 (81–2). S. 160–167.

*E.Yu. Alekseycheva,  
E.V. Skubrij,  
O.Yu. Cherkashin*

**Education: Assessment Indicators and Issues of Its Improvement  
in Order to Develop an Innovative Economy**

The article considers the theoretical issues of quality, efficiency, effectiveness, competitiveness of education. The practical suggestions for improving these indicators are given in the article.

*Keywords:* quality; efficiency; effectiveness; competitiveness; education.