

© 2006 г.

Е.М. АВРААМОВА, Ю.Б. ВЕРПАХОВСКАЯ

**РАБОТОДАТЕЛИ И ВЫПУСКНИКИ ВУЗОВ
НА РЫНКЕ ТРУДА: ВЗАИМНЫЕ ОЖИДАНИЯ**

*АВРААМОВА Елена Михайловна - доктор экономических наук, заместитель директора
Института социально-экономических проблем народонаселения РАН. ВЕРПАХОВСКАЯ Юлия
Борисовна - младший научный сотрудник того же института.*

С рынка труда поступают достаточно четкие сигналы, определяющие поведение нынешних и потенциальных работников. Эти сигналы дают импульсы развитию образования. Так, за последние годы резко возросли число студентов и численность высших учебных заведений, существенно расширилась сфера дополнительного поству-

* Статья подготовлена при поддержке РГНФ (грант № 05-02-02040-а).

зовского образования. Высшее образование в настоящее время воспринимается как императивное требование работодателя, как необходимое, но недостаточное условие получения рабочего места в эффективном сегменте рынка труда. Часто высшее образование, даже там, где ранее его не требовалось, должно быть подкреплено *дополнительным образованием*, направленным на углубление или специализацию знаний и умений. Присущие трудовой сфере сложность и динамичность порождают нередко у молодых специалистов неточные представления о ней, вызывают у них неадекватные ожидания. С другой стороны, во многих случаях работодатель не получает того работника, который ему нужен, и вынужден поэтому инвестировать средства в переобучение кадров.

Указанные обстоятельства актуализируют *изучение взаимных ожиданий* работодателей и специалистов - выпускников вузов, чтобы приблизиться к решению целого ряда проблем. К ним, прежде всего, относятся преодоление несоответствия между рынком труда и рынком образовательных услуг, сокращение масштабов распространения неформальных отношений, выстраивание новой организационной культуры.

Изменения в требованиях работодателя к работающему персоналу. В современных условиях возникают и развиваются новые тенденции в содержании и структуре рабочих мест. Теоретической базой для понимания этих тенденций могут служить концепции постиндустриального общества (Д. Белл), общества сетевых структур (М. Кастельс), информационного общества и т.п. Работодатель, желающий отвечать новым вызовам, стремится обеспечить большую гибкость наемного труда через ротацию рабочих мест, разнообразие рабочих операций, повышения адаптивности, разнообразия трудовых навыков, непрерывное обучение, внедрение гибких графиков рабочего времени и т.п. Если во времена господства промышленного капитализма от работника требовалось выучить определенный набор приемов на всю оставшуюся жизнь, то в новейшее время работник должен быть готов к постоянному овладению новыми навыками по мере внедрения новых информационных технологий. Он должен обладать способностью видеть организацию не через призму узкой специализации, а находить место отдельной проблемы в общей системе производственной деятельности. Разнообразие навыков предполагает *постоянный режим переобучения*.

Происходит, по утверждению Г. Перкина [1], третья профессиональная революция, начало которой он датирует 1970-ми годами, когда глобальная конкуренция выдвигает на первый план высокообразованных людей свободных профессий. Подобных людей Г. Перкин называет *транспрофессионалами*, которые должны быть готовы за счет своего мышления и способов организации деятельности работать в различных профессиональных средах. Для них не важно положение в той или иной организационной структуре, они могут свободно входить в нее и покидать, создавая для решения какой-либо комплексной проблемы адекватные формы организации - проектные команды. Для транспрофессионалов характерно свободное использование разнообразных методов для решения творческих задач, отказ от формальных стандартов, креативный стиль мышления, ситуативный подход по отношению к структурным составляющим организации. Транспрофессионалы работают, как правило, в тесном контакте с заказчиком, клиентом, обсуждая с ним различные варианты решения проблемы и находя консенсус. Доминирующей формой социального и профессионального объединения транспрофессионалов являются *сети*. Благодаря динамично развивающейся информационной инфраструктуре сети становятся гибкой формой для выполнения конкретных проектов и преобладающей структурой современных организаций. В связи с появлением и расширением масштабов транспрофессиональных сетей и соответствующих методов работы *на первый план выходит проблема профессиональной ресоциализации, адаптации и переобучения*.

В этих условиях работодатель предъявляет все более высокие требования к качеству "человеческого капитала". Современный работник должен обладать так называемым *проектным типом мышления*, в основе которого лежит не стремление к ста-

бильной и постепенной карьере в рамках одной организационной структуры, а интерес к конкретному проекту и признанию среди коллег-профессионалов. Работник должен свободно переходить от одного исследовательского проекта к другому. Свою карьеру он делает сам, а не принимает от корпоративной бюрократии. Проектный характер работы, ситуативная занятость ведут к снижению уровня корпоративной лояльности и величины "социального капитала", дефицит которого может быть частично восполнен созданием профессиональных сетей.

Происходит изменение требований к рабочей силе не только в профессионально-квалификационной сфере труда, но также и в социально-психологической и социально-культурной плоскостях. Если основными морально-психологическими качествами работника в эпоху промышленного капитализма были, прежде всего, дисциплина, знание своего места в организационной иерархии и технологической цепочке, исполнительность, то новые императивы ориентируют на *большую инициативу и самостоятельность, способность работать во временных рабочих группах (командах), высокую мотивацию к переобучению.*

В этой ситуации руководитель объективно заинтересован в том, чтобы обеспечить работнику возможность получения новых знаний и навыков и инвестиций. В случае, если новые знания и умения требуют эксклюзивной подготовки, он берет на себя создание и финансирование как образовательных структур, так и обучение кадров. В настоящее время основным средством накопления человеческого капитала в организации считается *внутрифирменное непрерывное образование.* Так, уже с 1970-х годов менеджмент американских корпораций рассматривает затраты на обучение как прибыльные капиталовложения, а отделы развития персонала и внутрифирменные учебные центры - как подразделения, участвующие в создании прибыли. Большинство западных фирм обеспечивает занятый у них персонал соответствующими программами *профессиональной подготовки.*

Глобализация социально-экономического пространства, активное внедрение новых технологий, повышение значимости информационного ресурса, рост конкуренции на национальных и мировом рынках - эти и многие другие факторы заставляют менеджмент организаций интенсифицировать поиск факторов достижения конкурентных преимуществ, среди которых человек занимает особое место. В современных условиях намечаются *тенденции, проявляющиеся в переходе:* от узкой специализации и ограниченной ответственности - к широкой профессиональной ответственности; от планируемой карьеры - к гибкому выбору пути профессионального развития; от ответственности менеджеров за развитие персонала - к ответственности самих работников за собственное развитие.

О том, насколько российский работодатель следует за отмеченными тенденциями, можно судить, в частности, по результатам проведенного Государственным университетом - Высшей школой экономики (ГУ-ВШЭ) исследования "Приоритеты современного работодателя", реализованного в 2004-2005 гг. Опрошено 516 руководителей предприятий различных сфер экономики и форм собственности. Выборка целевая с учетом типа предприятия. Изучалось, как осуществляется подбор персонала на предприятиях различных типов собственности. Проблема подбора кадров, по мнению руководителей предприятий, стоит достаточно остро - на третьем месте после двух других, напрямую определяющих экономическое положение предприятий, - поиска инвестиций и сбыта продукции.

Что касается требований работодателей к нанимаемым сотрудникам, то они, как можно заключить из анализа собранной информации, не отличаются разнообразием. В проранжированном виде они выглядят следующим образом: опыт работы - 86,6%; наличие высшего образования - 80,4%; наличие нужных связей - 70,5%; знания и трудовые навыки - 60,4%. В идеале нанимаемый работник - это *дипломированный специалист с некоторым опытом работы и нужными связями.* На момент приема его рабочие качества имеют второстепенное значение, но в дальнейшем встает задача его доучивания или переучивания. Обычно работодатели сталкиваются с дилеммой: осу-

щественность ли переподготовку сотрудников своего предприятия или принимать на работу уже подготовленных специалистов. Как показывают наши данные, предпочтение отдается переподготовке собственных сотрудников в соотношении 3 : 2.

В целом работодатели достаточно высоко оценивают эффективность различных форм обучения персонала. Позитивные оценки обучения преобладают, и эта закономерность сохраняется для всех типов предприятий (по формам собственности) и мало зависит от экономического положения предприятий. Работодатели отмечают позитивное влияние реализации различных программ подготовки персонала на: снижение текучести наиболее способных специалистов, динамизм развития предприятий, особенно в таких сферах, как новые технологии производства и менеджмента, расширение сети контактов предприятий, в том числе с зарубежными партнерами, улучшение положения предприятий на рынке капитала путем лучших и более разветвленных контактов с потенциальными инвесторами.

Таким образом, современный российский работодатель весьма требователен, но его ожидания достаточно противоречивы. Он осознает остроту кадровой проблемы, которую пытается решить самостоятельно; склонен продвигать и переобучать собственных работников, а при приеме на работу отдает предпочтение имеющим опыт работы и обладающим связями. Не случайно складываются массовые представления о жестком требовательном работодателе, которому не так просто угодить.

Ожидания специалистов-выпускников вузов. О том, какие ожидания складываются у вузовских питомцев, можно судить из анализа результатов исследования "Адаптация молодых специалистов на современном рынке труда", проведенного в мае 2005 г. В качестве респондентов выступили выпускники 17 московских государственных вузов. По квотной выборке опрошено 250 студентов старших курсов. Модальный возраст - 22 года; по полу: женщины - 54%, мужчины - 46%. Исследование рассчитано на 3 года; в 2005 г. изучались *намерения* старшекурсников по поводу решения проблем их будущего трудоустройства.

Для того, чтобы оценить обоснованность их трудовых притязаний, был задан ряд вопросов, касающихся качества обучения в вузе. Выяснилось, что "марка" вуза вовсе не гарантирует высокого качества обучения. Так, если две трети респондентов оценили свой вуз как престижный или даже элитный, то высокое качество обучения признали лишь 7% опрошенных. Впрочем, половина студентов все же считает, что получают образование выше среднего уровня, а 40% - среднего качества. Большинство считает, что получают скорее знания общего характера (86% респондентов), чем специальные знания по определенной профессии (13,3%). В основной массе старшекурсники, не обремененные специальными знаниями, не видят в этом препятствий на пути к эффективному трудоустройству.

Оказалось, что сразу начать работать после получения диплома - самая распространенная, но не единственная стратегия поведения. Ее поддерживают менее половины опрошенных. На втором месте стратегия, связанная с продолжением обучения, на нее нацелено значительное (треть опрошенных) число респондентов. Еще одна стратегия (чуть больше 10%) ориентирована на то, чтобы "осмотреться", а пока не работать и не учиться. Наконец, 3% респондентов твердо не намерены работать, предпочитая посвятить себя семье. Это совершенно новая диспозиция в отношении поведения дипломированных специалистов. В советское время немедленное трудоустройство после окончания вуза было нормой. Теперь стратегии дифференцировались: часть студентов начинает работать еще во время учебы, другая часть, почти сопоставимая по масштабам, откладывает момент выхода на рынок труда, продолжая обучение. Попробуем объяснить этот феномен.

Возможность получения качественного и перспективного образования связана не только со способностью молодого человека выдержать конкурсную процедуру, но и со способностью его семьи оплатить поступление в вуз, в том числе, используя неформальные способы поступления (связи, знакомства, оплата услуг преподавателей, принимающих вступительные экзамены, и т.д.). В такой ситуации *менее обеспеченные*

семьи вынуждены делать выбор в пользу доступности, а не качества образования. Следствием подобного выбора в условиях специфики российского рынка становятся трудности поствузовской адаптации значительного числа выпускников российских вузов. Невостребованность профессии либо низкая оплата труда во многих общественно значимых секторах экономики (промышленное производство, образование, здравоохранение, наука и др.) порождает *необходимость массового перепрофилирования выпускников вузов.* Нами установлено, что значительная часть студентов старших курсов не испытывает оптимизма в отношении перспективности получаемой профессии. Примерно половина оканчивающих вузы (49,2%) надеется, что получаемая специальность позволит им добиться относительно высокого статусного положения и адекватно высоких заработков. Другая половина не столь оптимистична: 15% считает, что, работая по приобретаемой профессии, не смогут добиться ни высокого заработка, ни положения в обществе, и примерно по 18% рассчитывают добиться либо одного, либо другого. Таким образом, более трети старшекурсников предполагает, что им придется столкнуться с серьезным статусно-доходным расхождением (либо общественно значимый труд не имеет достаточного материального вознаграждения, либо относительно высокий доход не влечет за собой статусного продвижения). Неудивительно, что значительная доля студентов старших курсов не планирует по окончании вуза работать по полученной специальности. Так, уверенно планируют работать по своей или смежной специальности менее половины (43,3%) будущих выпускников, а остальные намерены действовать по обстоятельствам.

В таком контексте нужно интерпретировать феномен: 24% студентов-старшекурсников заявили о намерении по окончании вуза получать второе высшее образование (ВВО) в ином учебном заведении. Причем речь идет не о дополнительном образовании, а *именно о получении другой специальности.* Заметим, что этот феномен нов для нашего общества, где ВВО получали либо люди, значительно продвинувшиеся по карьерной лестнице и намеренные двигаться дальше, либо получившие высшее образование в иных социально-экономических условиях и стремящиеся адаптироваться к новой реальности.

Стремление нынешних молодых специалистов немедленно получить ВВО может объясняться:

Во-первых, вынужденным характером выбора между доступностью образования и его качеством в пользу доступности, что приводит к неконкурентоспособности на рынке труда, и ВВО есть стремление компенсировать образовательный ресурс сомнительной ценности.

Во-вторых, тем, что первый выбор профессии совершался молодыми людьми, не представляющими себе ни будущего содержания труда, ни перспектив карьерного роста. Для них это оборачивается кризисом профессиональной идентичности. Выбор же второго высшего образования совершается сознательно с учетом опыта обучения и, для многих, работы в период обучения.

В-третьих, при поступлении в вуз абитуриенты испытывают сильное давление родителей (по нашим данным, такое решение принимали самостоятельно менее половины студентов). Большинство родителей стремится предоставить своим детям такой ресурс социальной мобильности, как высшее образование. При этом возможности значительной части семей исчерпываются помощью на этапе поступления (с известными ограничениями в отношении престижности вуза) и поддержкой в период обучения. Между тем в современных российских условиях особое значение имеет *помощь при трудоустройстве.*

В-четвертых, и это имеет особое значение, стереотипы массового сознания, касающиеся представлений о современной корпоративной культуре (жесткие требования к персоналу, непонятные, плохо формализованные отношения с руководством, чувство незащищенности в отсутствие прописанных норм трудового поведения) порождают у определенной части выпускников фобии в отношении рынка труда. В этом смысле

получение второго высшего образования становится отсрочкой от вступления в самостоятельную, "взрослую" жизнь.

Планируя трудоустройство, респонденты, в первую очередь, рассчитывают на помощь родственников, друзей и знакомых (суммарно около 70%). Другие способы поиска работы рассматриваются как менее эффективные. Лишь объявления в СМИ рассматриваются 16% студентов как полезный инструмент поиска работы. На информацию, размещенную в Internet, рассчитывают 5%. Эти данные, видимо, свидетельствуют о том, что социальные связи по-прежнему являются наиболее актуальным механизмом трудоустройства.

Заканчивая вуз, 62% выпускников *не знают, где будут работать*. 38% имеют определенные планы трудоустройства, но лишь 16% рассчитывают устроиться *самостоятельно*, а остальные ждут помощи родственников или друзей. Можно предположить, что именно расчет на социальные связи не позволяет респондентам трезво оценить уровень конкуренции на современном рынке труда, во всяком случае, в его эффективном сегменте. На вопрос об остроте конкуренции при приеме на работу две трети респондентов оценили уровень конкуренции как средний, 20% как высокий, остальные - как низкий.

Респонденты попытались оценить свои *конкурентные преимущества*. Был предложен список, в котором они могли выбрать несколько позиций - конкурентных преимуществ, на которые они, прежде всего, рассчитывают при приеме на работу. *На последнем месте оказались личные качества будущих работников*. На первое место выдвинулась профессия, которая рассматривается респондентами как перспективная на современном рынке труда. На втором месте оказался сам факт наличия диплома о высшем образовании, что рассматривается как достаточное основание для если не эффективного, то приемлемого трудоустройства. На третье место помещен социальный капитал (помощь друзей и родственников). Лишь на четвертом месте оказалась позиция, наиболее на сегодняшний день востребованная работодателем, - опыт работы. Такие представления, вполне отражающие реальность, если ориентироваться на данные наших исследований, на практику кадровых служб и рекрутинговых агентств, вынуждают студентов жертвовать учебой (на последнем курсе практически полностью) для того, чтобы приобрести некоторый опыт работы. И это единственный способ соответствовать требованиям работодателя, поскольку иные возможности вхождения в профессию (практика на предприятиях, в фирмах, учреждениях; участие в совместных проектах, другие формы научно-практической деятельности) либо не развиты совсем, либо наличествуют лишь формально.

Уяснив, что личностный капитал имеет, в соответствии с полученными оценками, возросшее значение, попробуем соотнести качества, необходимые, с точки зрения наших респондентов, для карьерного роста, с теми, что "есть в наличии" (см. табл. 1).

Опрошенные студенты охарактеризовали себя, прежде всего, как людей работоспособных и ответственных. На втором месте со значительным отставанием следуют способность добиваться цели и умение работать в коллективе. В то же время набор качеств, наиболее важных для успеха, представляется студентам весьма отличающимся от их собственного портрета. Обнаруживается определенный *диссонанс личностного потенциала и требований внешней среды*, как она предстает перед поколением, которое скоро должно активно войти на рынок труда. Из качеств, которыми в наибольшей степени обладают будущие работники, внешней средой востребуются два - работоспособность и целеустремленность. Их чувство ответственности, как они полагают, не относится к востребованным качествам. Респонденты признают, что не в должной мере обладают остро необходимым качеством - предприимчивостью. Совсем не так хорошо, как следует из понимания внешней среды, обстоит дело с готовностью к инновациям. Зато очень небольшой запас доброты и интеллигентности, свойственный респондентам, по их признанию, как раз достаточен для успешного поведения.

Если сгруппировать качества, которыми обладают студенты, в антиномии: исполнительность - инициативность, то распределение будет выглядеть следующим обра-

Таблица 1

Сопоставление собственных "сильных качеств" с теми, что необходимы для карьерного роста*

Доля респондентов(%) выделяющих качества:				
Качества	наиболее присущие респондентам	Ранг	необходимые для карьерного роста	Ранг
Работоспособность	42,2	1	46,4	2-3
Доброта	18,4	7-8	1,2	13-14
Патриотизм	5,6	13	5,1	10
Внутренняя свобода,	19,6	5-6	7,4	9
Умение работать в коллективе	23,0	4	18,8	6
Способность идти на компромисс	18,2	7-8	11,0	8
Умение рисковать	11,3	11	35,7	4
Готовность к переменам	14,4	9	20,2	5
Интеллигентность	9,2	12	2,9	11
Предприимчивость,	19,8	5-6	48,2	1
Справедливость	13,9	10	2,2	12
Вера в Бога	4,2	14	1,1	13-14
Ответственность	41,6	2	12,1	7
Способность добиваться цели	28,3	3	46,4	2-3

* Респонденты в каждом случае могли назвать не более трех главных качеств.

Таблица 2

**Желаемый и реальный уровень зарплаты в представлении выпускников вуза
(в % к числу опрошенных)**

Уровень заработной платы (тыс. руб.)	Желаемая зарплата	Реальная зарплата
До 10	10,0	23,2
От 10 до 15	16,6	63,2
От 15 до 20	43,3	23,3
От 20 до 30	20,1	3,3
Более 30	10,0	0,0

зом: в равной мере исполнительностью и инициативностью обладают 13% респондентов; только исполнительностью - 31,6%; только инициативностью - 25,8%; ни тем, ни другим - около трети - 29,6%.

Парадокс, который выявило исследование, состоит в том, что для того, чтобы чего-то добиться в жизни, нужны, главным образом, самостоятельность и определенная жесткость. Но работодатель одновременно с этими качествами ждет от них совсем другого - прежде всего, не инициативности, а исполнительности: соотношение соответственно 31,7% к 68,3%. Причем это соотношение остается постоянным и для тех, кого отличает исполнительность, и для тех, кого - инициативность.

В целом, 85% респондентов не предвидят особых проблем с трудоустройством, лишь 15% ответили, что им будет трудно найти какую-либо работу. Но на вопрос: "Сможете ли Вы найти хорошо оплачиваемую работу после окончания Вашего вуза?" - 65% респондентов ответили, что это маловероятно.

В анкете были предусмотрены вопросы, касающиеся будущей оплаты труда: о ее размере, который респонденты считают приемлемым, и о том, который, видимо, реально будут получать. В большинстве респонденты, как видно из данных табл. 2, имеют достаточно высокие амбиции в отношении оплаты труда. Чуть меньше половины опрошенных хотели бы получать зарплату в интервале от 15 до 20 тыс. руб., а около трети выпускников - свыше 20 тыс. руб. Средний уровень оплаты труда, на который ориентированы молодые специалисты, составил, по данным исследования, 17,5 тыс. руб.

Данные о реальной оплате труда несколько другие. Здесь средний показатель уменьшается сразу в полтора раза. Причем, доля тех, кто реально видит "потолок" зарплаты в 10 тыс. руб., составляет пятую часть опрошенных. В то же время, если желаемый уровень зарплаты, равный 20 тыс. руб., представлялся 43 % респондентов, то реально в этот интервал попадут на 20% меньше.

Низкий уровень оплаты труда в целом ряде сегментов рынка труда вынуждает молодых специалистов работать не по специальности. По нашим данным, только 13% выпускников твердо намерены работать по полученной специальности, еще 30% - по близкой, а 57% - не по специальности. Вместе с тем практически все опрошенные (98%) полагают, что и в случае работы не по специальности усилия, направленные на получение высшего образования, не будут потрачены даром: 79% думают, что полезными окажутся и полученные знания, и диплом, а остальные считают, что знания "особенно не понадобятся", а диплом пригодится. Приведенные данные могут свидетельствовать, *во-первых*, о рассогласовании рынка труда и рынка образовательных услуг, *во-вторых*, о том, что высшее образование стало необходимым условием эффективного трудоустройства, причем наличие диплома (любого) важнее специальных знаний, *в-третьих*, о резкой дифференциации оплаты труда в различных секторах рынка труда. Возможно, перечисленными причинами объясняется выбор сфер будущей деятельности. Большинство предпочитают иметь собственный бизнес. На втором месте - желание работать в фирме (на предприятии, в учреждении) в качестве наемного работника, и меньшинство собирается работать в бюджетной сфере.

Были изучены представления респондентов о существующих *механизмах карьерного продвижения*. Согласно полученным данным, большинство опрошенных согласны с тем, что работодатель предпочитает исполнительных (так считает 73%), а не инициативных сотрудников. Никак не варьируют представления респондентов о приоритетах "коллективного работодателя" в зависимости от сферы, в которой собираются в будущем работать студенты. И в промышленности, и в госуправлении, и даже в бизнесе - инициативность, как они считают, будет приветствоваться в меньшей степени. При этом более половины опрошенных (57%) считают, что лояльность руководству - более ценное качество для карьерного продвижения, чем высокая квалификация. Таким образом, массовые представления о существующих механизмах вертикальной мобильности сводятся к тому, что *преимущества имеют исполнительные и лояльные к руководству работники*. Если вспомнить, что для поступления на работу наибольшее значение имеют социальные связи, то становится понятно, что *современная конкурентная среда на рынке труда существенным образом деформирована и не вполне соответствует нормам конкурентной рыночной экономики*. О том, что такая ситуация не устраивает большинство респондентов, свидетельствуют ответы на вопрос: "Устраивает ли Вас существующая система найма и продвижения по службе?". Две трети респондентов не довольны такой ситуацией, треть она вполне устраивает. Вместе с тем, около половины опрошенных видят необходимость и реальные возможности корректировки существующих механизмов устройства на работу и продвижения по служебной лестнице. Респонденты, считающие, что работодателем ценится, в первую очередь, инициативность, демонстрируют более активную позицию: более половины из них видят необходимость и возможность осуществления изменений; еще 20% - готовы к эффективным взаимодействиям со сложившейся, на их взгляд, деформированной внешней средой, а более трети заявили, что сложившуюся на рынке труда ситуацию "все равно не удастся изменить" - можно лишь приспособиться к данным условиям.

Необходимость перемен. В обществе, социально-экономическое развитие которого построено на механизме добросовестной конкуренции, основными инструментами, обеспечивающими вертикальные продвижения, являются образование и профессионализм. Между тем, анализ контуров современной структуры российского социума свидетельствует о так называемой статусной несовместимости - рассогласовании идентификационных признаков социальных слоев. К таким выводам приводят ранее полученные нами результаты [2]: лишь треть образованных людей получает относи-

тельно высокие доходы и, в то же время, лишь треть тех, кто такие доходы получает, имеет высшее образование.

Наша страна занимает одно из лидирующих мест в мире по удельному весу лиц с высшим образованием в численности экономически активного населения, который равен 23%. Лишь в США, Норвегии и Нидерландах этот показатель выше; в Японии, Канаде, Испании и Великобритании он несколько уступает российскому. В Германии данный показатель составляет 16%, в Португалии и Австрии - 8%. Между тем, в развитых общественных системах возможности и пределы реализуемости полученного образования определены четкой связью между его уровнем и уровнями дохода и общественного положения. Определена даже "ценность" каждого года обучения, т.е. материальная выгода, которая извлекается на протяжении всего периода трудовой деятельности. В нашей стране ситуация иная. В ходе трансформации российского общества цепочка: образование - статус - доход оказалась *разорванной*, вследствие чего возможности "конвертации" полученного образования в повышение дохода и социального статуса существенно уменьшились. Эти трудности усугубились кардинальным изменением структуры рынка труда, резким сокращением производства товаров и услуг, повлекшим соответствующее снижение не только высоко-, но и среднеоплачиваемых рабочих мест.

Проблемы поствузовской адаптации, связанные с низкой зарплатой в целом ряде сегментов рынка труда, причем часто именно в тех, которые могли бы обеспечивать конкурентоспособность страны (промышленность, наука), вынуждают выпускников реализовывать модели поведения за пределами профессионализации, включая переквалификацию и выезд из страны ("утечка мозгов"). Низкая оплата труда дипломированных специалистов приводит к тому, что лишь меньшинство получающих диплом о высшем образовании собираются работать по специальности.

Получаемое сегодня высшее образование в большой степени является *не специальным, а универсальным*, его ценность определяется не суммой полученных знаний (которые слабо востребуются), а суммой компетенций, которые как раз хорошо реализуются в новой структуре экономики. Отчасти эти тенденции идут параллельно с мировыми трендами, которые указывают на рост востребованности транспрофессионалов, главным качеством которых является способность к эффективному до- и переобучению. Но есть и важное отличие. Карьерный рост гибких и универсальных работников в развитых экономиках зависит преимущественно от их профессионализма. Карьерный рост в нашей стране (и работодатели, и работники в этом совершенно согласны) зависит, прежде всего, от "*социального капитала*" (*связей, знакомств*) и *лояльности работодателю*.

Сопоставление ожиданий работодателей и работников обнаруживает *три главные проблемы*. Первая из них - деформация конкурентной среды - характеризует всю сферу экономических отношений, включение в них гипертрофированной неформальной составляющей. Вторая - непропорционально низкая оплата труда в ряде сфер экономики (прежде всего, в бюджетной) характеризует состояние рынка труда. Третья проблема, касающаяся сферы образования, состоит в его сильной дифференциации по качеству предоставляемых услуг.

Если перспектив решения первых двух проблем пока ясно не просматривается, то начинающаяся реформа высшего образования должна, видимо, способствовать, прежде всего, повышению качества образования и корректировке его содержания, с тем чтобы поднять уровень ключевых трудовых компетенций. Однако комплекс предлагаемых мер (введение единого государственного экзамена, бакалавриата и магистратуры, развитие сети "базовых университетов", получающих приоритет в финансовом обеспечении, сокращение числа "иных" вузов, обязательное распределение выпускников вузов на рабочие места по полученной специальности) вряд ли будет эффективно способствовать их решению.

Во-первых, как показывает практика реализации системы ЕГЭ, переход к такой форме проведения вступительных испытаний не снижает "взяткостности" рынка

оценки знаний выпускников школ, а лишь "перенаправляет" **неформальные финансовые** потоки. При этом очевидно, что любые изменения "правил игры" в наибольшей степени затрагивают наименее обеспеченные семьи.

Во-вторых, увеличение доли платного обучения на магистерской ступени неизбежно приведет к закреплению "порога доступности" более престижного высшего образования, отсекающего от возможностей его получения значительные группы населения. Образование, заканчивающееся для большинства обучающихся на уровне бакалавриата, будет подрывать инновационную базу и научно-технический потенциал страны, ориентируя выпускников вузов на работу в трудоемких сервисных отраслях экономики.

В-третьих, создание сети "базовых университетов" могло бы обеспечить формирование инновационного потенциала страны в случае вложения в создание такой сети значительных дополнительных ресурсов. Если же базовые университеты будут дополнительно финансироваться за счет других субъектов образовательной системы, которые окажутся, в результате, "вузами второго сорта", то реформа лишь углубит существующую проблему дифференциации качества высшего образования.

Наконец, закрепление выпускников вузов на рабочих местах по полученной специальности представляется проблематичным, потому что неизвестна потребность рынка труда в соответствующих рабочих местах (статистика динамики рабочих мест не ведется с 1998 г.), а также потому, что работа не по специальности вызывается, главным образом, низкой оплатой труда в соответствующих отраслях экономики, а реформа оплаты труда не "вписана" в реформу образования. Тем самым, будут подрываться сформировавшиеся на сегодняшний день механизмы вертикальной мобильности без предложения новых, более эффективных.

Представляется необходимым реформировать высшее образование одновременно с реформой оплаты труда, созданием систем образовательного кредитования в интересах широких слоев населения, что позволит сгладить остроту существующих проблем, сделав образовательные ресурсы более качественными и доступными для потребителей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Perkin G.* The Rise of Professional Society: Britain since 1880. L.: Routledge, 1990.
2. Средние классы в России. Экономические и социальные стратегии. М.: Теис, 2002.