

*Г.А. КЛЮЧАРЁВ,
Ю.В. ЛАТОВ*

Дополнительное образование – мост между системой образования и рынком труда*

В статье проанализированы оценки и мнения экспертов (работодателей, представителей рекрутинговых агентств и муниципальных служб занятости, руководителей департаментов труда региональных администраций, руководителей учебных заведений профессионального образования) и выпускников вузов и ссузов о том, как происходит процесс трудоустройства молодежи, с чем связаны наибольшие трудности и препятствия. Показано, что в большинстве случаев профессиональная подготовка выпускников не учитывает специфику регионального рынка труда. Это находит выражение в недостаточной подготовке, отсутствии практических навыков, опыта, а также в переизбытке выпускников вузов. В результате работодатель вынужденно закладывает в бюджет предприятия средства на дополнительное образование своих молодых сотрудников с перспективой их профессионального роста и последующей экономической отдачей за счет повышения производительности труда и увеличения конкурентоспособности предприятия. Дополнительное профессиональное образование, таким образом, становится необходимым институтом адаптации молодых выпускников к требованиям рынка труда.

Ключевые слова: молодежь, выпускники, молодые специалисты, профессиональное образование, рынок труда, дополнительное образование.

Одна из особенностей развития российской цивилизации – глубоко укоренившееся в различных социальных практиках пренебрежение человеческими ресурсами, которые нередко рассматриваются как достаточно обильные и легко заменимые. Рожденный в мобилизационные времена прошлого века лозунг “Незаменимых нет” сохраняет свою актуальность и по сей день. Такой подход характерен для доиндустриальных и индустриальных цивилизаций с типичными для них многодетными семьями. Однако по мере перехода к постиндустриальному обществу и к малочисленным (малодетным) семьям человеческие ресурсы (физические, креативные, моральные) становятся главным элементом национального богатства развитых стран. Соответственно, совершенствование экономики требует в первую очередь расширенного воспроизводства именно человеческого капитала – не столько его количества (численности работников), сколько качества (знаний, квалификации и компетентностей работников).

* Исследование выполнено при поддержке Российского научного фонда (проект № 14-18-01985 “Образование, рынок труда и социальное поведение молодежи в современной экономической ситуации”).

Ключарёв Григорий Артурович – доктор философских наук, руководитель Центра социологии образования, науки и культуры Института социологии РАН. Адрес: Кржижановского ул., д. 24/35, корп. 5, Москва, 117218. E-mail: klicharev@mail.ru.

Латов Юрий Валерьевич – доктор социологических наук, кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник Института социологии РАН. Адрес: Кржижановского ул., д. 24/35, корп. 5, Москва, 117218. E-mail: latov@mail.ru.

Повышение квалификации одновременно оказывается главным орудием конкурентной борьбы работников на рынке труда. В условиях роста численности трудовых мигрантов коренные граждане развитых стран постепенно утрачивают возможность такого трудоустройства, которое обеспечивало бы приемлемый, с точки зрения сложившихся стандартов, уровень жизни в данной стране. Поэтому они вынуждены, независимо от своего желания, стремиться к высокому образованию, которое становится неотъемлемым атрибутом “нормальной” жизни. Таким образом, постоянное повышение образования и квалификации для граждан “богатого Севера” – не только объективная необходимость, определяемая потребностями национального развития, но и субъективная неизбежность, диктуемая бегством граждан от бедности и маргинальности.

Значение образовательного поведения растет для всех возрастных групп. Это проявляется, в частности, в развитии институтов непрерывного (“пожизненного” – на протяжении всей жизни) образования. Однако даже в условиях “пожизненной” учебы наиболее важную роль продолжает играть первоначальное образование, которое человек получает в юности (до 20–25 лет) и которое остается фундаментом всех последующих образовательных “инвестиций”. Это связано с тем, что способность учиться (“поглощать” знания) физиологически наиболее велика именно у молодежи. Самое главное, именно в молодые годы формируется (или не формируется) потребность учиться как часть естественного образа жизни.

Для молодых людей наиболее важен период после завершения обязательного среднего образования, когда они начинают самостоятельно выбирать траекторию своего образовательного поведения. Период между средней школой и первым трудоустройством становится ключевой социальной инициацией, когда молодой человек “программирует” всю будущую жизнь. Ошибки, допущенные на этом этапе жизни, лишь частично и с большим трудом могут быть частично скорректированы институтами андрагогического (взрослого) образования.

Чтобы понять некоторые системные ошибки, типичные для современной российской системы молодежного образования, проанализируем материалы всероссийского опроса учащейся молодежи, проведенного в сентябре–октябре 2014 г. В ходе этого исследования, в частности, были опрошены 600 выпускников высших и средних специальных заведений (вузов и ссузов), которые собирались устроиться на работу сразу же по окончании учебы. Параллельно с этим проводился опрос экспертов – руководителей образовательных организаций, предпринимателей как потенциальных будущих работодателей выпускников и сотрудников региональных административных органов, занятых регулированием рынка труда¹. Сопоставление мнений молодых людей и экспертов позволяет сделать важные выводы о “провалах” системы образования, а также и о том, как эти “провалы” заполняются.

Перспективы трудоустройства выпускников: светлые ожидания

Первое, на что обращают внимание исследователи проблем перспектив трудоустройства поствузовской/ссuzовской молодежи, – сочетание у нее объективно невысоких квалификационных характеристик с завышенными субъективными ожиданиями. Рассмотрим, прежде всего, ожидания учащихся по поводу их будущей занятости. Их основные мотивы сводятся к следующему. Главный значимый фактор при трудоустройстве – это, как и следовало ожидать, уровень заработной платы (69,2%), затем – перспективы карьерного роста (49,2%), который тоже выражается в повышении

¹ Опрошенные эксперты представляли различные организации, каждая из которых занимает свою нишу на рынке труда. Рекрутинговые агентства – это по сути посредники-подрядчики в подборе требуемого персонала. Муниципальные службы занятости (биржи труда) выполняют социальные функции обеспечения населения хоть какой-то возможностью возмездного труда, а при необходимости – выплачивают пособия по безработице. Особая роль отводится департаментам труда и занятости, поскольку именно эти административные органы определяют политику на рынке труда.

оплаты. Далее идет группа факторов, связанных с комфортностью занятости, – это удобный график работы (21,3%) и собственно условия труда (19,8%). Еще ниже идут факторы самовыражения, которые молодые специалисты ценят не слишком высоко, – творческий характер и самостоятельность в труде (18,8%), а также возможность профессионального роста (15,5%).

Любопытно, что фактор местоположения рабочего места, его близости к дому оказался на самом последнем месте (лишь 11,0%). Как мы увидим далее, для привлечения молодых специалистов, по мнению региональных администраций, большое значение имеет предоставление жилплощади или льготное ипотечное кредитование. Однако данные нашего исследования свидетельствуют о векторе “монетизации благ”: то, что считалось в советское время “бесплатным” благом и распределялось в соответствии с принятой моделью социальной справедливости, сегодня становится монетизированным благом. Проще говоря, молодежь понимает, что жилье всегда можно купить (или арендовать) при наличии соответствующих финансовых возможностей – были бы эти возможности.

С высоким практицизмом в понимании хорошей работы – абсолютным доминированием внимания к зарплате и карьере – несколько контрастируют ответы студентов на вопрос “Чем вас привлекает эта специальность или профессия?” (допускались до трех ответов). Самый высокий показатель оказался у мотивации по типу юношеского романтизма – “*специальность интересная*” (56,7%). Однако следующие по частоте ответы демонстрируют позицию здорового практицизма: “*работа по этой специальности высоко оплачивается*” (26,0%), “*с этой специальностью можно сделать хорошую карьеру*” (26,8%). Примерно столько же ориентируются на имиджевый фактор: “*эта специальность престижна*” (22,7%). Реже всего студенты демонстрировали альтруистический идеализм: лишь 16,2% выбрали ответ “*работая по этой специальности, смогу приносить пользу своей стране, обществу*”. Видимо, констатация интереса к специальности/профессии – шаблон, общее место, за которым могут скрываться самые разные конкретные мотивации (интересно, поскольку прибыльно; интересно, поскольку престижно; и т.д.).

С точки зрения подготовки молодых научных кадров, представляют особый интерес те немногочисленные респонденты, которые ответили, что “*выбранная специальность позволяет заниматься наукой*” (4%). По расчетам М. Михалёвой [Михалёва 2015, с. 347–359], такое количество соответствует оптимальной доли научных кадров в общей структуре профессий. Однако в то же время, оно свидетельствует о непривлекательном имидже профессии научного работника в нашей стране. Для сравнения: четверть американских родителей устойчиво демонстрируют во время различных опросов желание, чтобы их дети избрали для себя сферу науки. Конечно в итоге, и в США в науку вряд ли пойдут более 5% молодых людей, но высокий спрос на профессию ученого позволяет американским вузам и работодателям выбирать лучших из лучших. В России спрос на эту профессию пониже, поэтому вузам и работодателям и выбирать часто не приходится.

Обращает на себя внимание *очень* большое количество выпускников, которые не собираются работать по специальности (45,7%). Правда, такой абсентизм сильно варьируется в зависимости от специальности обучения.

“Технологии трудоустройства” выпускников также варьируются в зависимости от специальности и наличия связей с потенциальным работодателем, которые часто возникают во время прохождения производственной практики. Тем не менее треть респондентов рассчитывают только на себя. Воспользуются существующей системой связей учебного заведения с предприятиями примерно 20%, столько же полагаются на помощь родителей, на связи родственников, знакомых семьи. Самые успешные и “правильные” студенты (а их пятая часть) на момент проведения опроса (то есть при учебе на последнем курсе сузуа или вуза) уже были трудоустроены: они нашли работу либо когда были на практике, либо самостоятельно.

Посмотрим теперь, в какой степени студенты выпускных курсов ссузов и вузов считают свои знания качественными, достаточными, чтобы претендовать на “хорошую работу”. Тут наши респонденты в целом-то не склонны сильно обольщаться. На вопрос “Достаточно ли тех знаний, которые вы приобретаете во время обучения для того, чтобы стать востребованным специалистом”, лишь четверть (24,2%) выпускников ответили утвердительно. Несколько более трети респондентов (38,2%) посчитали, что ситуация приемлемая – знаний скорее всего “хватит”, чтобы начать процесс трудоустройства и занять позицию молодого специалиста. Остальная треть (35,6%) либо недовольна уровнем обучения, либо не готова определенно оценить качество учебного процесса. В целом можно сказать, что примерно две трети выпускников ссузов/вузов полагают, что они смогли получить хорошую квалификацию, а треть в этом сомневаются.

Мнения работодателей и экспертов о подготовке молодежи: сумрачная реальность

Посмотрим теперь, как качество полученных студентами ссузов/вузов знаний реально проявляется в процессе их трудоустройства. Руководители ссузов, которые теоретически должны хорошо знать, насколько успешны их выпускники на рынке труда, отвечали, что треть из них “*нуждаются в дополнительной подготовке, чтобы устроиться по полученной квалификации*”. Это совпадает с приведенной выше оценкой студентов-выпускников. Другая группа экспертов – руководители вузов – считают, что ситуация несколько лучше: лишь каждый четвертый выпускник вуза работает не по специальности. Однако данные массовых опросов показывают, что на самом деле ситуация с трудоустройством выпускников гораздо менее благополучная: в среднем работают не по специальности примерно две трети выпускников вузов и ссузов. Таким образом, существует двукратный разрыв между, с одной стороны, оценками перспектив трудоустройства выпускников, самими учащимися и руководителями учреждений образования, и с другой – реальной ситуацией на рынке труда.

Другое проявление разрыва между качеством подготовки молодых специалистов и требованиями рынка труда – несоответствие высоких надежд выпускников на “хорошую” работу тому, что они реально получают на рабочем месте. Работодатели, которых опрашивали во время данного социологического исследования, отмечали, что уровень притязаний молодежи (размер оплаты труда, характер деятельности) соответствует имеющимся вакансиям в одном случае из трех, частично соответствует в одном случае из пяти, во всех остальных (то есть примерно в 45% случаев) уровень притязаний значительно завышен или просто нереален.

Это свидетельствует о недостаточном внимании молодых людей к связям с производством, с знакомством с реальной ситуацией. Мировой опыт показывает, что адекватность уровня притязаний выпускников обеспечивается неформальными связями со старшими, уже работающими товарищами. Для этого создаются сообщества выпускников по типу “*university alumni*”, “*college alumni*”, которые обеспечивают биографический и профориентационный материал для совершенствования деятельности учебного заведения. В России тоже есть сообщества выпускников, но их влияние на профориентацию выпускников вузов и ссузов трудно назвать достаточным.

Разумеется, вопрос о притязаниях молодежи тесно связан с качеством профессиональной подготовки. Здесь и возникает основная коллизия. По мнению руководителей служб подбора персонала учреждений, качество профессиональной подготовки выпускников, приходящих после получения профессионального образования, в целом вполне хорошее по *теоретическим* знаниям. Однако по профессиональным и, особенно, *практическим* навыкам уровень их подготовки оказывается не выше удовлетворительного (см. табл. 1). Иначе говоря, качество профессиональной подготовки молодых людей, с точки зрения запросов работодателей, менее чем в половине случаев соответствует их требованиям. Да и динамика спроса на специалистов существенно

Мнения руководителей служб подбора персонала предприятий о качестве подготовки выпускников, устраивающихся на работу (в %)

Мнения	Окончившие ПТУ, лицей	Окончившие техникум, колледж	Окончившие вуз
Качество подготовки высокое и по теории, и по практическим вопросам; после прихода на предприятие выпускники сразу начинают эффективно работать	13,6	13,4	18,6
Приходящие на предприятие выпускники подготовлены хорошо теоретически, однако практических навыков работы не имеют и, чтобы работать эффективно, должны дополнительно пройти практику на предприятии	52,2	63,0	62,2
Приходящие на предприятие выпускники теоретически подготовлены слабо, а также не имеют практических навыков работы, им приходится совершенствовать свои профессиональные навыки на предприятии	27,9	20,4	14,6
Приходящие на предприятие выпускники в профессиональном отношении совсем не подготовлены, поэтому их приходится переучивать	6,3	3,2	3,7
Итого: подготовлены в профессиональном отношении неудовлетворительно (“профессиональный балласт” – сумма строк 3 и 4)	34,2	23,7	18,3

отличается от динамики уровня образования. В частности, в 2010-е гг. наблюдается устойчивый рост потребности в специалистах среднего уровня и квалифицированных рабочих – так считают, соответственно, 45 и 65% работодателей. В то же время потребность в специалистах с высшим образованием остается, по мнению подавляющего большинства экспертов, практически неизменной (см. рис.). Однако в системе образования происходили сдвиги совсем иные: подготовка квалифицированных рабочих и служащих абсолютно и относительно сокращается, в то время как подготовка специалистов с высшим образованием относительно стабильна.

В значительной степени сложившаяся ситуация – результат того, что учебные заведения (особенно, вузовские) слабо ориентируются на ситуацию на рынке труда. Проще говоря, их мало волнует судьба трудоустройства выпускников.

Эта оценка подтверждается мнением экспертов о том, ориентируются ли учебные заведения на рынок труда. По нашим данным, учебные заведения, обеспечивающие подготовку квалифицированных рабочих (профессиональные училища, технические лицеи), в наибольшей степени (70%) ориентированы на ситуацию на рынке труда и находятся в общем тренде спроса на специалистов различного уровня подготовки. Для колледжей этот показатель составил уже 40%. Среди вузов только 35% придерживается стратегии развития, которая представляется разумной с точки зрения интересов своих клиентов и политики обеспечения квалифицированными кадрами региона. Как мы показали ранее [Ключарёв 2015], основной доминантой, определяющей содержание профессионального образования, остается спрос на те или иные специальности среди абитуриентов, то есть, по сути, ситуация не на *рынке труда*, а на *рынке образовательных услуг*. Столь значимое расхождение в понимании ситуации между поставщиками образовательной услуги и ее клиентами свидетельствует о серьезном системном противоречии.

Заложенный в мероприятиях модернизации российского образования тренд на создание общественных и наблюдательных советов, которые отслеживали бы эффективность деятельности учебного заведения именно под таким углом зрения, по понятным

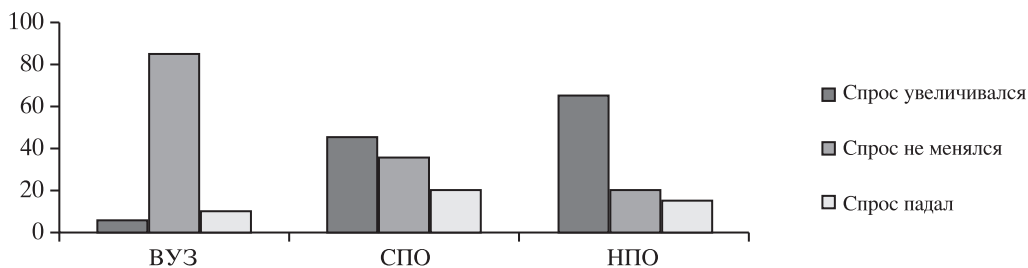


Рис. Структура ответов экспертов на вопрос “Как менялся за последние 5 лет спрос на специалистов с различным уровнем профессионального образования – вузовским, средним профессиональным (СПО) и начальным профессиональным (НПО)?” (в %).

причинам (общая слабость гражданского общества) не работает. Между тем это совершенно необходимый инструмент управления образованием, о котором хорошо сказал известный сторонник либерализации образования И. Иллич: “...результаты обучения должны оцениваться самими клиентами с точки зрения открывающихся возможностей трудоустройства, а не по отчетам и составу работающих там преподавателей и используемым методикам” [Иллич 2006, с. 39].

Работа работодателей с “недоучками”: выгнать нельзя доучить

В ситуации, когда выпускники ссузов и вузов слишком часто напоминают “волшебника-недоучку” из популярной песни А. Пугачевой, встает вопрос о дополнительном образовании выпускников – молодых специалистов и квалифицированных рабочих. Работодатель сталкивается с серьезной дилеммой – что выгоднее: обучить молодого сотрудника нужной специальности за счет предприятия или подыскивать нового сотрудника (выпускника или работника со стажем) “со стороны”, пусть даже из другого региона, но с требуемой квалификацией? Здесь мнения наших респондентов-экспертов разделились примерно поровну (см. табл. 2). Как оказалось, все зависит от конкретного случая.

Таблица 2

Ответы экспертов на вопрос “Что выгоднее – обучить работника или подыскать нового?” (в %)

Варианты действий работодателя	Мнения экспертов			
	Работодатели	Департаменты труда (администрации)	Рекрутинговые агентства	Службы занятости (биржи труда)
Обучить на предприятии или направить на учебу	65,0	25,0	40,0	54,5
Подыскать на стороне работника или подходящего выпускника	15,0	65,0	45,0	31,8

Есть специальности, обучение которым требует высоких затрат и дорогостоящего оборудования (тренажеров), как, например, оператор обрабатывающего комплекса (слесарь на станке с числовым управлением) или пилот специальной авиации. В таких случаях работодатель старается переложить расходы по подготовке либо на учебное заведение, либо на государство, вписываясь в соответствующую федеральную или региональную целевую программу подготовки кадров.

В иных ситуациях работодатели предпочитают обучать молодых специалистов за свой счет либо в стенах предприятий, либо направляя в специализированное учреждение дополнительного профессионального образования (ДПО). При этом средние по

размерам предприятия заключают договоры с учебными заведениями, а крупные – открывают свои учебные центры и корпоративные университеты. На вопрос о том, как организовано повышение квалификации работников непосредственно на предприятии, опрошенные работодатели нередко отметили, что у них имеется учебный центр с постоянным штатом преподавателей из числа опытных работников. Две трети экспертов-работодателей высказались за организацию ДПО именно на своих предприятиях.

У представителей региональных администраций иное мнение о порядке “доводки” специалистов. Они считают, что предпринимателям легче и выгоднее найти нового сотрудника (две трети опрошенных), чем заниматься дополнительным образованием (одна треть). Это становится понятным, поскольку основной показатель данных инстанций – макроэкономический, то есть снижение уровня безработицы и обеспечение кадровой мобильности внутри региона, на который фактор обучения в краткосрочной перспективе непосредственного влияния не оказывает. В службах занятости явно больше сторонников переподготовки. Позиция этой категории экспертов вполне понятна: ведь именно службы занятости перераспределяют средства, выделяемые из регионального и федерального бюджета на повышение квалификации и переподготовку кадров. Отметим, что в рекрутинговых агентствах мнения по этому вопросу представлены в равных долях – они работают “на любом поле” и с любым заказчиком.

В ходе интервью многие эксперты обращали внимание на определенную взаимосвязь между обучением персонала и уровнем текучести, причем эта взаимосвязь имеет два аспекта. С одной стороны, ставка на обучение персонала может способствовать текучести, поскольку не все выпускники вузов и ссузов горят желанием снова “садиться за парту”. Но с другой стороны, повышая конкурентоспособность отдельного работника, компания способствует закреплению ценных сотрудников: *“Вообще, хорошие работники сейчас ценятся в стране... у нас уходят люди не потому, что обучены. И, кстати, обученные уходят редко. Потому что мы на обучение отправляем тех, кто не уйдет, как нам кажется. Поэтому люди, которые чего-то достигли тут, – не уходят. Как раз их мы и учим”* (из интервью работодателя).

Как и следовало ожидать, мнения работодателей и молодежи расходятся в оценке условий труда. По мнению работодателей, две трети молодых работников в основном или полностью удовлетворены условиями, в то время как по данным опроса молодежи удовлетворенных – лишь одна треть. Еще сложнее ситуация с отношением к размеру заработка: лишь один из пяти работающих считает, что получает по заслугам, остальные полагают, что им недоплачивают. В то же время важно отметить, что более половины опрошенных молодых сотрудников связывали свое будущее карьерное продвижение не с выслугой лет (должности занимают по накоплению стажа), а именно с активным профессиональным образованием.

Влияние региональной администрации на трудоустройство и дополнительное профессиональное образование молодежи

Проблема трудоустройства молодежи в регионах оценивалась экспертами-администраторами как достаточно важная, что и следовало ожидать. Более половины опрошенных представителей администраций признают это и пытаются что-то делать. Почти во всех регионах есть программы создания рабочих мест для молодежи. В то же время, как выяснилось из ответов экспертов, для администраций примерно трети обследованных регионов забота о трудоустройстве молодежи не входит в число наиболее острых проблем. Тут просматривается показательная расстановка приоритетов в региональной политике, поскольку проблемы неустroенной молодежи переходят в социальную плоскость. Как показано в работах ряда российских социологов [Голенкова, Голиусова 2015, с. 47–57; Тощенко 2015, с. 3–13], нетрудоустроенная молодежь становится источником рисков и постепенно превращается в социально проблемный слой – прекариат (работников с неустойчивой занятостью – и, как следствие, потенциально повышенной протестной активностью).

Региональные администрации хорошо видят в первую очередь территориальные дисбалансы на рынке труда – потребность в молодых специалистах выше в “не очень” благоустроенных небольших поселениях². Выпускники же ссузов и вузов стремятся осесть в крупных городах с хорошей бытовой инфраструктурой.

Что можно сделать, чтобы молодые выпускники все-таки поехали работать именно туда, где потребность в них наиболее высока? По мнению представителей региональных администраций, все дело в зарплате и в жилье. Там, где существуют программы “Молодой специалист”, местным районным и поселковым администрациям вменяется в обязанность на условиях льготного кредитования построить необходимое количество нового жилья коттеджного типа для предоставления молодым специалистам на условиях долгосрочной аренды с правом последующего выкупа. Что касается зарплат, то в зависимости от “толщины” регионального бюджета кое-где удается довести зарплату до уровня, превышающего средний региональный в два и более раз. К сожалению, это удается далеко не во всех регионах – можно назвать десятки областей (например, Костромская, Псковская, Кировская, Липецкая), которые не могут пока решить данную задачу. К этому стоит добавить и уже отмеченный завышенный уровень требований к работодателю со стороны выпускников. Отсутствие хороших дорог, бытовой инфраструктуры и мест в детских садах, а также удаленность от областного центра и других крупных городов окончательно утрачивают привлекательность трудоустройства в глазах молодых специалистов.

В последнее время, правда, появился дополнительный ресурс набора кадров: в 2014–2015 гг. почти все регионы практиковали целевые наборы специалистов из “горячих” районов Восточной Украины с оформлением российского гражданства. Сказать что-то об эффективности этой меры пока рано, но формально половина вакансий оказалась закрыта. В долгосрочном периоде, однако, работа с молодыми выпускниками остается главным направлением решения кадровых проблем. Что же еще могли бы сделать региональные администрации для трудоустройства молодежи, совершенствования работы с начинающими специалистами и молодыми рабочими? Прежде всего важны развитие региональной системы дополнительного профессионального образования и создание условий для обучения на предприятиях (корпоративное образование). На этом следует остановиться подробнее. Существуют две основные стратегии образовательного поведения – повышение квалификации в рамках *уже имеющейся* специальности и освоение (переподготовка) *новой* специальности. Обе эти стратегии имеют вполне определенную ценность для всех акторов рынка труда – самих работников, работодателей и государства.

Наиболее интересен с точки зрения выбора стратегий поведения путь переподготовки по новой специальности. Не стоит думать, что осваивают ее лишь одни “неудачники”, которым не нашлось подходящего места на рынке труда. Очень часто освоение новой специальности становится выгодной инвестицией в человеческий капитал, который затем может легко конвертироваться либо в материальные активы, либо в повышение качества жизни. Похожая ситуация складывается и в молодежной среде: вторую оплачиваемую за свой счет специальность сейчас получают около 80% выпускников российских вузов. Вопрос, однако, состоит в том, насколько им удастся воспользоваться этой специальностью. По мнению представителей региональных администраций, услуги дополнительного профессионального образования “очень востребованы” как у населения, включая молодежь, так и у работодателей. Так считают три четверти опрошенных экспертов-администраторов. Мотивируют это они тем, что у нынешних выпускников “*мало практических знаний, навыков*”; они “*хотят всего и сразу*”; им “*не хватает упорства в овладении профессией*”; “*выпускники системы*

² Особая “головная боль” администраций – обеспечение кадрами средних и малых городов (населенных пунктов численностью свыше 5 тыс. человек). Опрошенные работники администраций отметили, что потребность в таких специалистах удовлетворена лишь наполовину. Особенно плохо с медицинскими работниками и учителями средней школы: даже те специалисты, которые приезжают, надолго не задерживаются, а эффективного правового механизма их “удержания” пока не разработано.

высшего образования не трудоустраиваются по полученной специальности и их надо переучивать”. Вот только реальной помощи этому до- и переучиванию региональные администрации оказывают не очень много.

Как отмечалось ранее, работодатель в современных российских условиях, получая из ссузов и вузов дипломированных молодых специалистов, являющихся “великими специалистами” лишь на бумаге, вынужден брать на себя часть функций и затрат системы образования. Поскольку система среднего специального и высшего образования финансируется в основном из госбюджета, то было бы логичным, чтобы и предприниматели, заботящиеся о трудоустройстве молодых специалистов и об их до-образовании, тоже получали помощь хотя бы от региональной администрации. Однако среди опрошенных представителей региональной администрации три четверти признали, что *“работодатели, которые создают новые рабочие места для молодежи, никак не поощряются”*, и лишь в одном из четырех случаев *“осуществляется возмещение затрат работодателям на создание рабочих мест”* (в частности, для трудоустраиваемых молодых инвалидов – льготное кредитование и льготное налогообложение).

Кроме того, региональные администрации, очевидно, недостаточно используют такой реальный ресурс, как законотворческая деятельность в сфере дополнительного образования. Практически ни один из экспертов не ответил утвердительно о разработке и выдвигании региональных законопроектов в сфере труда и занятости. Интересный ответ дали несколько экспертов – *“предложения не вносились, потому что это бесполезно”*. Четверть считали, что достаточно и уже действующих законов, надо “просто” добиваться их исполнения. Таким образом, региональные администрации хотя и понимают важность дополнительного профессионального образования для трудоустройства молодежи, но мало чем помогают его развитию. В результате спасение утопающих остается в основном делом рук самих утопающих.

Дисбаланс профессионального образования как причина спроса на ДПО

Совершенно справедливо мнение о том, что дополнительное профессиональное образование (ДПО) способно смягчить тот дисбаланс, который возникает при подготовке кадров в секторе основного профессионального образования и входит в противоречие с существующей профессиональной структурой общества. Для понимания важности развития этого сегмента сферы образования попробуем оценить спрос на его услуги. Исходя из официальной статистики [Дополнительное... Социально-экономические...], представим нынешнюю профессиональную структуру российского общества следующим образом (см. табл. 3).

Из приведенных данных следует, что для воспроизводства работников первых двух позиций (а точнее, только второй, поскольку руководителями сразу после окончания вуза не становятся) требуется $19,1+7,4=26,5\%$ ежегодного общего выпуска системы профессионального образования (всех уровней, но исключая ДПО). Иначе говоря, лишь примерно один из четырех закончивших учебное заведение имеет шанс (при наличии вакансий естественного происхождения – выход на пенсию, увеличение числа рабочих мест и т.д.) занять позицию, которая требует, безусловно, уровня высшего профессионального образования (вуз, университет).

Уровень среднего профессионального образования будет востребован $30,3+13,4 = 43,7\%$ (квалифицированные рабочие + служащие средней квалификации) от ежегодного общего выпуска системы профессионального образования. Уровень начального профессионального образования окажется востребованным для неквалифицированных рабочих (16,7%), рабочих сферы сельского хозяйства (4,4%) и работников сферы обслуживания (8,7%). В сумме это составляет **29,8%** общего квалификационного состава занятого населения. Таким образом, молодежи (выпускникам учреждений основного профессионального образования³) предстоит заполнить квалификационные

³ Система ДПО на данном этапе в расчет не принимается.

**Профессиональная структура российского общества,
согласно официальным данным**

Профессиональные группы	Доля от общего трудоспособного населения, в %	Требуемый минимальный уровень профессионального образования
Государственные и промышленные руководители высшего и среднего уровня	7,4	Высшее
Техническая и гуманитарная интеллигенция (врачи, учителя, инженеры и т. д.)	19,1	Высшее
Квалифицированные рабочие	30,3	Среднее
Служащие средней квалификации	13,4	Среднее
Неквалифицированные рабочие	16,7	Начальное
Рабочие сельского хозяйства	4,4	Начальное
Работники сферы услуг	8,7	Начальное

Таблица 4

**Соотношение количества обучающихся в системе
профессионального образования с квалификационными
потребностями рынка труда**

Уровни профессионального образования	Потребность рынка труда в выпускниках системы профессионального образования (в % от общего числа учащихся)	Доля от общего числа выпускников (%)
ВПО	27	65
СПО	44	34
НПО	30	19

вакансии на рынке труда в следующей приблизительной пропорции: высшее (ВПО) – 25–30%; среднее (СПО) – 40–45%; начальное (НПО) – 25–30%. Существующая же система профессионального образования создает на “выходе” совершенно иную пропорцию (см. табл. 4). Из приведенных данных следует, что совокупный запрос на специалистов начальной и средней квалификации (44 + 30) составляет 74% от общего числа выпускников. Однако на практике он может быть удовлетворен (34 + 19) лишь на 53%. Спрос на треть превышает предложение.

Ситуация с выпускниками высшей квалификации выглядит более сложной. Доля учащихся здесь почти втрое превышает потребности рынка труда, который может принять лишь одного из четырех выпускников вузов. Расчеты подтверждаются объективной статистикой и данными опросов: трое из четырех выпускников вузов не работают по полученной специальности или не могут по ней устроиться из-за отсутствия вакансий. Это и есть *профессиональный и экономический балласт* или *избыточная квалификация*, на существование которых одним из первых в России обратил внимание Ф. Шереги [Шереги 2010]. По сути, данное явление – результат неправильно израсходованных с точки зрения рыночной экономики сил, времени и средств. Его наличие подтверждает отмеченную выше ориентацию учебных заведений на спрос на рынке образовательных услуг, но не на рынке труда.

Стоит указать, что определенная часть выпускников внутри “экономического балласта” имеет неплохую подготовку, и это позволяет говорить о возможности ее обучения другим специальностям с минимальными затратами. Здесь очевидный резерв системы ДПО в целом и корпоративного образования в частности.

“Переобразованность” как “провал” постсоветской системы образования

В 2010-е гг. в дискурсе об образовательном поведении российской молодежи активно обсуждается новое понятие “переобразованность” (*over-education* или *over-qualified*), которое пришло из зарубежной социологии образования, хотя аналогичное явление хорошо заметно и в России. Речь идет о широком распространении расхождения (и даже разрыва) между теми специальностью и квалификацией, которые получил молодой человек в вузе или ссузе, и теми специальностью и квалификацией, по которой он реально работает. В единичных случаях похожие ситуации возникали еще в СССР, где диссидентски настроенный интеллигент мог работать дворником, истопником или сторожем. Однако в постсоветской России XXI века такое поведение приобрело – по чисто экономическим причинам – массовый характер. Феномен переобразованности значительной части молодежи стал ярким проявлением структурно-профессиональных диспропорций – качественных расхождений между тем, сколько и по каким специальностям готовят выпускников ссузы и вузы, и тем, сколько работников и по каким специальностям нужно на рынке труда.

Существуют две крупные диспропорции: образование по сервисным специальностям гипертрофировано в сравнении с образованием по промышленным и сельскохозяйственным специальностям; образование по сферам производственного сервиса (управление, юридические услуги, банковские услуги) превалирует над образованием по сферам непроизводственного сервиса (здравоохранение, образование, социальная работа). Все это связано с тем, что по престижным профессиям (юрист, экономист, менеджер) постшкольные учебные заведения готовят гораздо больше молодых специалистов, чем по менее престижным, но более необходимым производству профессиям. Рост подготовки молодых специалистов по престижным профессиям сопровождается снижением среднего уровня знаний и навыков выпускников: хотя общепринятой нормой стало наличие уже не среднего специального, а высшего образования, предприятия и организации страдают от дефицита квалифицированных специалистов. В результате в российском обществе сформировался обширный социальный слой “недовольных” молодых людей, остро переживающих разрыв между личными высокими запросами и гораздо более низкими жизненными реалиями с неясными карьерными перспективами. Сложившаяся система структурно-профессиональных диспропорций связана прежде всего с расхождениями между спросом домохозяйств на образование и спросом на труд. Домохозяйства желают дать молодым людям новые престижные профессии, связанные с умственным трудом, в то время как традиционные профессии, предполагающие физический труд (токарь, слесарь, бульдозерист, водитель и т.д.), не пользуются популярностью, даже если позволяют получать “хорошую” зарплату.

Такая шкала престижности отражает, с одной стороны, доиндустриальное презрение к физическому труду, и с другой – реализацию представлений о будущем постиндустриальном (“коммунистическом”) обществе, где все люди занимаются творческим трудом. Формирование этой шкалы связано с тем, что “полноценное” индустриальное общество развивалось в России очень недолго (с 1930-х до 1980-х гг.) и на фоне доминирования институтов власти-собственности, оно рассматривалось в СССР как временная фаза развития, поэтому индустриальные культурные ценности (принципиальная равнозначность *любого* производительного труда, связь шкалы престижности профессий со шкалой их доходности) не успели укорениться. При переходе от командной к рыночной экономике домохозяйства в 1990-е гг. сразу предъявили высокий платежеспособный спрос на обучение молодых людей “хорошим” профессиям, на что образовательные организации, страдающие от нехватки государственного финансирования, немедленно ответили расширением предложения соответствующих образовательных услуг. Но поскольку производство за короткий срок отнюдь не стало постиндустриальным, сформировался разрыв между позднейиндустриальной структурой рынка труда и постиндустриальной структурой профессий молодых специалистов. Такое “забегание вперед” часто наблюдается в странах догоняющего развития, где мо-

гут быстро создаваться такие научно-образовательные институты “развитого Запада” (университеты, академии наук и т.д.), до которых национальная экономика еще объективно не “доросла”.

Возникший разрыв должен корректироваться тройным образом: с одной стороны, вестернизированная молодежь “подталкивает” национальную модернизацию (не всегда это “подталкивание” оказывается успешным – вспомним “бойню на площади Тяньаньмэнь” в 1989 г.); с другой стороны, разочарованные молодые люди активно включаются в процесс “утечки мозгов” (которая в перспективе может оказаться элементом “циркуляции мозгов”); с третьей стороны, молодые люди вынуждены приспосабливаться к существующему “порядку вещей”. В России 2010-х гг. наблюдаются все эти три процесса.

Нынешняя ситуация с молодежной занятостью определяется двух- или трехкратным (в зависимости от специальности и от региона) превышением количества молодых специалистов с высшим образованием по отношению к существующей структуре рабочих мест и наличия вакансий. Именно по этой причине две трети трудоустроенной молодежи работают не по полученной специальности и не используют сполна имеющиеся знания и компетенции. При этом выпускники вузов в два раза чаще хотели бы работать по своей специальности, чем выпускники ссузов, и в четыре раза – чем выпускники училищ и лицеев. По мнению экспертов, выпускников вузов в два раза легче трудоустроить, чем окончивших училища и лицеи, поскольку человеческий капитал у вузовцев существенно выше (лучшее владение если не навыками, то знаниями). Однако речь идет о трудоустройстве не по полученной специальности и не в соответствии с имеющейся квалификацией. В то же время даже если выпускники работают согласно полученной профессии и специальности, существующие рабочие места требуют “доводки” молодых специалистов и квалифицированных рабочих под те профессиональные требования, которые имеются на каждом конкретном предприятии. Все это обуславливает высокий спрос на услуги ДПО.

Молодые сотрудники сами ощущают недостаток имеющихся у них знаний и охотно используют возможность “подучиться” за счет работодателя. Свыше 70% респондентов признают, что после прохождения ДПО у них вырос заработок, они продвинулись по служебной лестнице, отношения с коллективом улучшились. Однако при этом каждый пятый воспользовался учебой, чтобы “просто отдохнуть”, “найти новых друзей”, “завести полезные связи”, а каждый десятый “обзавелся требуемой корочкой-дипломом”.

Отмеченная рассогласованность мотивов и действий молодых выпускников, работодателей и администраций в отношении развития дополнительного профессионального образования заставляет задуматься о перспективах модернизации российской образовательной системы в целом. Любая широкомасштабная модернизация оказывается успешной тогда и только тогда, когда хотя бы частично совпадают желания и усилия основных социальных акторов. Примером такого успеха была культурная революция в СССР 1930-х гг., когда стремление государства получить квалифицированную рабочую силу для строек пятилеток совпало с порывом выходцев из низов к вертикальной социальной мобильности и с просвещенческой миссией “старой” интеллигенции.

В постсоветской России начала XXI в. ситуация более сложная и менее оптимистическая. Государственная бюрократия смогла в первой половине 2000-х гг. построить режим, сочетающий “вертикаль власти” с приемлемым уровнем благосостояния большинства граждан. Главной проблемой этого режима стало воспроизводство советского шаблона отношения к Западу. С одной стороны, постоянно декларируется стремление если не перегнать, то хотя бы догнать развитые западные страны в сфере технологических инноваций. С другой стороны, сознательно внедряется отношение к Западу как к “чуждому” миру, сомнительной западной мобильности противопоставляется “здоровый” отечественный консерватизм. Государственное патриотическое воспитание направлено скорее на отрицание ценности западных инноваций, чем на поиск их альтернатив, адекватных российской культуре. Такая трактовка “русской идеи” в принципе не противоречит модернизации образования, но и не стимулирует его.

Домохозяйства (граждане) и бизнес рассматриваются государством в лучшем случае как младшие партнеры в институтостроительстве (или даже как пассивные

объекты государственной политики). Применительно к сфере образования такой взгляд государственных чиновников на домохозяйства и бизнес относительно правомерен, поскольку их поведение в этой сфере слабо скоординировано и не имеет ясно осознанных целей. Сохраняется взгляд на обучение и трудоустройство детей как на “частное” внутрисемейное дело, на подготовку квалифицированных кадров – как на сферу забот конкретных работодателей.

Хотя общим местом стали утверждения, что подъем России невозможен без качественного улучшения образования, всех акторов более-менее устраивает сложившаяся ситуация, когда образовательные учреждения готовы “подстраиваться” под запросы домохозяйств (особенно, платежеспособных), но слабо реагируют на объективные запросы рынка труда. Используя образы басни Крылова, можно сказать, что домохозяйства, бизнес и государство не только тянут сферу образования в разные стороны, но и действуют без особого напряжения, из-за чего эта сфера развивается в значительной степени по инерции (“а воз и ныне там”).

Такая “тупиковая” ситуация связана в первую очередь с тем, что в последнее десятилетие экономика страны построена скорее на рентоискательстве, чем на генерировании инноваций, из-за чего нет особой нужды в высококвалифицированных молодых специалистах. Выход сферы образования из институциональной ловушки будет, видимо, связан с общим истощением возможностей для рентоискательского пути развития России.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В. (2015) Прекариат как новая группа наемных работников // Уровень жизни населения регионов России. № 1. С. 47–57.

Дополнительное профессиональное образование // Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей (http://www.dpo-edu.ru/DPO_system/Index_dpo.htm).

Иллич И. (2006) Освобождение от школ. Пропорциональность и современный мир. М.: Просвещение.

Ключарёв Г.А. (2015) “Разрыв” образования и рынка труда: мнения экспертов // Социологические исследования. № 11.

Михалёва М.Н. (2015) Моделирование изменения численности российских исследователей и преподавателей высшей школы // Россия реформирующаяся. М.: ИС РАН. С. 347–359.

Социально-экономические показатели образования // Статистика российского образования. (<http://stat.edu.ru/stat/tab1.php>).

Тощенко Ж.Т. (2015) Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования № 6. С. 3–13.

Шереги Ф.Э. (2010) Факторы, противодействующие модернизации российского профессионального образования // Модернизация российского образования: проблемы и перспективы. М.: ИС РАН, ЦСПиМ. С. 207–219.

Additional Supplementary Education and Vocational Training of Graduates and Young Employees as a Bridge Between Education System and Labor Market

*G. KLYUCHARYOV**,
*Y. LATOV***

***Klyucharyov Grigory** – professor, doctor of sciences (Philosophy), director, Center of Sociology of Education and Science, Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences. Address: 24/35, bld. 5, Krzhizhanovskogo st., Moscow, 117218, Russian Federation. E-mail: kliucharev@mail.ru.

****Latov Yury** – doctor of sciences (Sociology), candidate of sciences (Economics), leading research assistant, Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences. Address: 24/35, bld. 5, Krzhizhanovskogo st., Moscow, 117218, Russian Federation. E-mail: latov@mail.ru.

Abstract

The estimates and opinions of experts (employers, representatives of recruiting agencies and municipal employment services, heads of departments of labor in the regional administrations, heads of educational institutions of professional education), university and SSUZ graduates are analyzed in the context of youth employment and matching jobs. It is shown that in most cases the level of professional competence of graduates doesn't correspond to specifics of regional labor markets. In particular, this means – *undereducation* and insufficient preparation, lack of practical skills, experience. Also, it is obvious surplus of university graduates. As a result the employer forcedly puts in the budget of the enterprise of funds for additional education of the young employees with prospect of their professional growth and the subsequent economic return due to increase of labor productivity and increase in competitiveness of the enterprise. Additional professional education, thus, becomes necessary tool (institution) of adaptation of young graduates to requirements of labor market.

Keywords: young employees, graduates, professional education, vocational training, labor market, additional and supplementary education.

REFERENCES

Golenkova Z.T., Goliusova J.V. (2015) Prekariat kak novaya gruppa najemnikh rabotnikov [Prekariat as a new group of employees]. *Uroven' zhizni naselenja regionov Rossii* [The level of population living in regions of Russia], no. 1, pp. 47–57.

Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie [Additional and Supplementary Education]. Sojuz rukovoditelei uchrezhdenii i podrazdelenii dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovanja i rabotodatelei [The union of directors of institutions of supplementary education and employers] [electronic resource] (http://www.dpo-edu.ru/DPO_system/Index_dpo.htm).

Illich I. (2006) *Osvobozhdenje ot shkol* [Deschooling Society]. Moscow: Prosveschenje.

Klyucharyov G.A. (2015) "Razryv" obrazovanja i rynka truda: mnenja ekspertov [The gap between education system and labor market]. *Sociologicheskie issledovaniya*, no. 11.

Mikhalyova M.N. (2015) Modelirovanje chislenosti rossijskikh issledovatelei i prepodavatelei vyshej shkoly [A quantitate model of researchers and university teachers in Russia]: *Rossija reformirujuschajasja*. Moscow: Institute of Sociology RAS, pp. 347–359.

Sheregi F.Ed. (2010) Faktory, protivodeistvyjyschie modernizatzii rossijskogo professionalnogo obrazovanja [Factors which acts against modernization of Russian education]. *Modernizatsiya rossijskogo obrazovanija: problemy i perspektivy* [Modernization of Russian education; problems and perspectives]. Moscow: Institute of Sociology RAS, pp. 207–219.

Sotsial'no-ekonomicheskie pokazateli obrazovanja [Socio-economic indicators of education system] (<http://stat.edu.ru/stat/tab1.php>).

Toschenko Zh.T. (2015) Prekariat – novyi sotsial'nyi klass [Prekariat – the new social class]. *Sociologicheskie issledovaniya*, no. 6, pp. 3–13.

© Г. Ключарёв, Ю. Лагов, 2016