

смысловой информации и навыками адекватного целям общения и взаимодействия оперирования такими элементами, способность к осознанию и преодолению смысловых стереотипов, заключенных в готовые языковые формулы.

Эмпирическими индикаторами (единицами счёта) интенциональных групп могут являться:

- семантические ряды высказываний о городе (характер подбора слов, характер расположения слов, семантический дифференциал и др.);

- характер и ранг личностно значимых предметов, личные планы и перспективы;

- характер социальных контактов (с кем, зачем, как часто, как много и т.п.);

- показатели бюджета времени (на что человек тратит своё время),

- иерархия предпочтительности городских мест (где человек чаще бывает, куда его влечёт в мыслях);

- доминирующий тип эстетической референции городской среды (город как парк, город как транспортно-техническая система, город как архитектурный ансамбль, город как музей, исторический объект, город как сцена личностной презентации, город как театр импровизации и многое другое).

Для различных интенциональных групп характерны свои эмпирические индикаторы, которые могут быть выявлены лишь в ходе полевых исследований.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кантшин Г.Н. Городские культуры в конце века: антропологические перспективы // Международный журнал социальных наук. 1998. Т. 6. № 20.
2. Смирнова Н.М. От социальной метафизики к феноменологии естественной установки (феноменологические мотивы в современном социальном познании). М., 1997.
3. Галл Дж. Основы поведенческой географии. М., 1990. С. 28.
4. Мерло-Понти М. Феноменология восприятия. СПб., 1999.
5. Щюц А. Некоторые структуры жизненного мира // Философия языка и семиотика. Иваново, 1995.
6. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. М., 1995. С. 47.
7. Бикбов А. Москва / Париж: пространственные структуры и телесные схемы // Логос. 2002-03-04 (34).
8. Вальденфельс Б. Одновременность неоднородного. Современный порядок в зеркале большого города // Логос. 2002-03-04 (34). С. 342.
9. Каганский В.Л. Ландшафт и культура // Общественные науки и современность. 1997. № 1.
10. Щюц А. Структура повседневного мышления // Социологические исследования. 1998. № 2. С. 136.
11. Абельс Х. Романтика, феноменологическая социология и качественное социальное исследование // Журнал социологии и социальной антропологии. 1998 Т. 1, № 1.

Статья представлена кафедрой социологии философского факультета Томского государственного университета, поступила в научную редакцию «Философия» 2 марта 2004 г.

УДК 316:37

Н.В. Поправко, А.Е. Чеглоков

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ В ПОЛИТИКЕ ТОМСКИХ ВУЗОВ: АДАПТАЦИЯ ИЛИ СТРАТЕГИЯ?

Статья посвящена проблеме трудоустройства выпускников томских вузов. Ее выводы основаны на результатах прикладных социологических исследований. Содержание статьи включает экспертные оценки таких аспектов проблемы трудоустройства, как престижность и востребованность выпускников, реальные возможности их трудоустройства, а также направленность усилий вузов на стадиях приема, обучения и выпуска специалистов. Основная цель статьи – ответить на вопрос: является ли политика вузов по трудоустройству продуманной стратегией, или адаптацией к наличным условиям.

Констатация того факта, что система высшего образования должна удовлетворять потребностям рынка труда в специалистах, выглядит трюизмом. Но только на первый взгляд. Относительная автономность сферы высшего образования относительно рынка профессий видна невооруженным глазом. Кроме того, указанная автономность является проблемой универсальной. Она касается всех стран и связана с особенностями социокультурного масштаба: повышенным динамизмом современного мира прежде всего. Именно это дало повод известному социологу Ульриху Беку назвать современное образование «поездом без вокзала», когда система работает в автономном режиме и – по сути – «вхолостую»: поставляемые на рынок специалисты, с одной стороны, сталкиваются с уже занятыми местами, с другой – их знания устаревают раньше, чем им удастся трудоустроиться [1].

Актуальность указанной проблемы для России приобретает острый характер на фоне особенностей, связанных с траекториями и издержками реформирования отечественной системы образования (и общества в целом) за последние 10–15 лет. Процессы трансформации образовательной системы России более чем за десятиле-

тие несут с собой, помимо позитивных сдвигов, и ряд известных издержек. Назовем лишь некоторые из них.

Во-первых, обозначилось серьезное противоречие между номенклатурой специальностей, предлагаемых вузами, и объективной структурной потребностью рынка труда.

Во-вторых, можно констатировать диссонанс между количеством выпускаемых специалистов и реальной потребностью в них.

В-третьих, налицо тенденция локализации, автономизации и парцелляризации образовательной системы: приток абитуриентов и трудоустройство специалистов резко сузились в географическом плане.

В-четвертых, сложилась ситуация рассогласованности среднего общего и среднего специального образования, с одной стороны, и высшего – с другой. Это выражается в различных требованиях к знаниям со стороны школ и вузов, а также в высокой степени неопределенности выпускников школ относительно будущей профессии.

В-пятых, снятие (вплоть до недавнего времени) с вузов обязанности распределения выпускников привело к неопределенности и дисперсному характеру поведения на рынке труда: слишком многие выпускники

устраиваются не по специальности. В частности, это подтверждается данными исследований, согласно которым доля выпускников томских вузов, получивших второе высшее образование параллельно с первым в 2001 г. составила 10 % (!).

Это далеко не полный перечень характеристик современной системы российского высшего образования, обуславливающих моменты дисфункциональности и деструктивности.

Предлагаемая статья основывается на результатах исследования, проведенного кафедрой социологии ФсФ ТГУ по заказу комитета по высшему и среднему профессиональному образованию администрации Томской области. Исследование проводилось методом экспертного интервью. Экспертами выступали представители трех категорий: проректоры вузов по учебной работе, деканы факультетов и заведующие выпускающими кафедрами, а также руководители служб по трудоустройству вузов.

Сначала выяснялись оценки экспертами престижности и востребованности собственных вузов (специальностей), исходя из того, что последние являются важнейшим условием и показателем работы вуза и «цены» специалистов на рынке труда. Но гипотетически можно в этом усомниться и предположить, что трудоустройство может позиционироваться как маркер успешности, а может – и нет.

Все проректоры констатируют рост или сохранение стабильно высокой престижности своих учебных заведений, хотя обоснования разнятся в зависимости от специфики вуза. Так, рост престижности ТПУ (Томский государственный педагогический университет) связывается экспертом с повышением формальных рейтинговых позиций (его почетное место в иерархии педагогических вузов страны, индекс цитируемости в мире по отдельным отраслям и др.). Проректор по учебной работе ТУСУРа (Томский университет систем управления и радиоэлектроники) связывает престижность и востребованность с высоким конкурсом, возросшим, в частности, с открытием новых специальностей (среди них – несколько экономических). Проректор по учебной работе ТГАСУ (Томский государственный архитектурно-строительный университет) акцентирует иные аспекты: объективно стабильную потребность в строительной отрасли («строить необходимо всегда и везде»), а также традиционно высокий уровень подготовки. Такую же высокую оценку дал эксперт ТПУ (Томский политехнический университет). Он подчеркнул, что при всей разнородности специальностей и различиях относительно престижности и востребованности университет сознательно сохраняет все специальности, думая о перспективе. Проректор по учебной работе ТГУ (Томский государственный университет) относительно престижности вуза и ее динамики оценил ситуацию как неоднозначную: при сохранении общего высокого уровня престижности изменилась ситуация с новыми специальностями (рост престижа) и возросла престижность специальностей блока точных и естественных наук. Именно по ним наблюдается лучшая ситуация с востребованностью (конкретные заказы производственных и академических структур). В целом в ответах экспертов-проректоров выяви-

лись две модели обоснования престижности и востребованности: через престижность самого вуза и связанный с этим высокий конкурс, во-первых, и через собственные усилия по трудоустройству специалистов на фоне благоприятной конъюнктуры на рынке труда, во-вторых.

Эксперты категории деканов и заведующих выпускающими кафедрами в подавляющем большинстве также позиционируют свои специальности как престижные. Так, только четверо опрошенных из 31 назвали их непрестижными. Более того, большинство экспертов констатируют рост престижности своих специальностей, связывая это в основном с бумом высшего образования в целом, а также с наличием у них востребованных (программисты), традиционно популярных (юристы, медики) или новых популярных (специалисты по связям с общественностью) специальностей. Это вполне согласуется с объективной ситуацией: спросом на высшее образование вкупе с объективными возможностями научно-образовательного комплекса (НОК) Томска. Важнее другое: востребованность выпускников как маркер престижности практически всеми экспертами игнорируется. Во всяком случае, даже указание некоторых из них на собственные усилия по трудоустройству выпускаемых специалистов (ТГУ, ТПУ) связывается, скорее, с качеством обучения, а не с адекватным удовлетворением спроса.

Интересная ситуация выявилась относительно вопроса о востребованности специалистов. При всем том, что многие опрошенные касались этой темы, их ответы либо носят крайне невнятный, декларативный и абстрактный характер, либо сводятся к жалобам на неготовность общества (рынка труда) и/или на плачевное состояние соответствующей отрасли. Только единицы акцентировали выраженный спрос на свои специальности, указывая либо на конкретные и многочисленные запросы производителей (декан факультета систем управления ТУСУР, декан физико-технического факультета ТГУ), либо на общую благоприятную конъюнктуру на рынке труда (декан факультета систем управления ТУСУР).

То есть проблема востребованности не актуализируется экспертами этой категории не только как главный, но и просто как важный и автономный маркер престижности специальности и успешности работы факультета (выпускающей кафедры). Складывается впечатление, что указанные факультеты и кафедры объективно работают не для того, чтобы обеспечивать кадрами рынок труда, а потому, что «просто работают».

Этот вывод подтверждается спецификой позиционирования маркеров престижности и востребованности специалистов. Так, первое место занимает высокий конкурс (иногда это количество поданных заявлений, иногда количество человек на место, иногда количество платников). Заметим, что этот маркер связан больше с модой, привлекательностью и популярностью специальностей, чем с реальной потребностью в специалистах. Еще одним маркером является наличие солидной школы: научно-академического потенциала, фундаментальности и универсальности даваемого образования. Некоторые эксперты связывали престижность и востребованность с благоприятной конъюнктурой на рын-

ке (развитие дорожно-строительной отрасли, сферы лекарственного бизнеса, информационных технологий и др.). Другие – с обширной номенклатурой предлагаемых специальностей и специализаций, потенциально высокими доходами (в добывающих отраслях), возможностями карьерного роста. Деканы «модных» факультетов позиционируют только высокий конкурс и совсем не акцентируют проблему трудоустройства. Видно, что их это не особенно интересует. В крайнем случае, они ссылаются на неготовность общества и рынка труда по достоинству оценить их специальности (нет структурных ниш, нет понимания важности, кризис отрасли и т.п.). Суммируя, можно выделить три основных аргумента экспертов относительно востребованности их выпускников:

- потребность в специалистах есть, но рынок «не готов» (нет структурных ниш, отрасль в упадке и т.д.);
- потребность в специалистах есть, но специалисты не хотят ехать по распределению (низкая зарплата, непривлекательный регион);
- потребность в специалистах есть, специалисты легко устраиваются.

При этом на реальные показатели востребованности – заявки от работодателей – ссылаются единицы (физики ТГУ и ТПУ, информатики ТГУ и некоторые другие), остальные ссылаются на приблизительные цифры, на наличие «целевиков» (что не показательно) и т.п. Повторим: трудоустройство выпускников подавляющим большинством экспертов второй категории как маркер престижности и востребованности также не позиционируется.

Сходная ситуация вытекает и из ответов руководителей специализированных структур вузов, работающих в сфере трудоустройства выпускников. Они так же, как деканы и проректоры, определяют престижность с помощью двух разных оснований. Первое основание – элитарность. Она представлена в двух позициях: «традиционная престижность» (экономисты, юристы) или «новомодная престижность» (специалисты по связям с общественностью, психологи). Второе основание – конъюнктура, востребованность специальности на рынке труда. Однако в контексте ответов прослеживается мысль о том, что востребованности как таковой, для того чтобы специальность была престижной, недостаточно. Для престижности также необходимо, чтобы востребованность совмещалась с «достойной оплатой» работы специалистов (ярким примером престижности такого типа являются специалисты в области информационных технологий). Если же этого условия нет, то ярлык престижности навесить невозможно, как, например, в ситуации с учителями, когда потребность в них есть, но она не подкреплена достаточным финансовым и материальным обеспечением данных специалистов. В результате востребованность данных специальностей проявляется настолько, что выпускников «расхватывают» на выходе из вуза, и даже при этом спрос остается неудовлетворенным.

Из сказанного можно заключить, что на данный момент престижность и востребованность выпускников томских вузов не являются проблемой для субъектов образовательной политики. Даже если некоторый проблематизм и акцентируется, ответственность за

него возлагается либо на общую кризисную ситуацию, либо на мотивацию самих выпускников.

Данный вывод подтверждается ответами экспертов на вопрос относительно конкуренции между вузами и специальностями города. Этот параметр – наличие или отсутствие конкурентной среды, ее напряженность и т.п. – может служить показателем, так как связан с политикой вузов относительно трудоустройства. Но ведь конкуренция может проявляться на разных стадиях: «на входе» (набор), «по ходу» (обучение) или «на выходе» (распределение и трудоустройство). Гипотетически можно предположить, что монополия в том или ином виде может снижать мотивацию вузов, «расслаблять» их. Здесь также можно выявить, на каком именно участке эта проблема является актуальной. Выяснилось, что лишь незначительная часть опрошенных акцентировала эту проблему. В целом же можно заключить следующее.

С одной стороны, эксперты-проректоры говорили о наличии конкурентной среды, а также о перспективе усиления конкуренции, связывая это как с расширением деятельности томских вузов, так и с дублированием ряда специальностей (социально-гуманитарного блока, прежде всего). Но в то же время можно утверждать, что проблема конкуренции выпускников вузов на рынке труда для данной категории экспертов не актуальна. Причин этому две: во-первых, объективно высокий статус и рейтинг (имя) всех томских вузов, во-вторых, высокий спрос на образовательные услуги в регионе и в сегодняшней России в целом. И уж тем более не актуальна проблема конкуренции на рынке труда. Как видим, это еще раз подтверждает сказанное ранее: субъективно эксперты не озабочены проблемой трудоустройства. Скрытый рефрен ответов таков: их задача – готовить специалистов, и только.

Эксперты – деканы и заведующие выпускающими кафедрами – проявили сходное отношение. Во-первых, большинство высказались в том смысле, что конкуренции как проблемы нет. Аргументировалось это по-разному. Одни эксперты ссылались на эксклюзивность своих специальностей (ТПУ, ТУСУР, ТГАСУ), другие – на собственную высокую конкурентоспособность, третьи – на емкость рынка. Но практически все сходились на том, что спрос на образовательные услуги настолько высок, что конкуренции как острой проблемы еще долго не будет. Незначительная доля экспертов, которые актуализировали эту проблему, относится к «новым модным» специальностям (социальная работа) и отчасти – к «традиционным новым» (экономика, юриспруденция), существующим в ряде томских вузов. Но и они не проявляют по этому поводу особого беспокойства и смотрят на проблему весьма благодушно. Кроме того, никто из данной категории экспертов, даже если и говорил о конкуренции, не связывал ее с конкуренцией на рынке труда, т.е. с проблемами безработицы, устройства не по специальности и т.д. Можно сказать, что и эти эксперты субъективно не видят такой проблемы. Если конкуренция и позиционируется, то только «на входе», на стадии подачи заявлений и конкурсного отбора. Наконец, ответы косвенно показывают, что общероссийского рынка труда вузовских выпускников практически не существует.

Отчасти потому, что регионы готовят специалистов сами, отчасти потому, что выпускники томских вузов не хотят ехать к отдаленным местам распределения.

Специальное место в опроснике отводилось оценке количественных параметров. В последнее время ведется много разговоров об абсолютной и относительной нехватке (и/или перепроизводстве) специалистов, что, собственно, и послужило катализатором и обоснованием известных управленческих шагов Министерства образования РФ. Было важно выяснить, насколько актуальной является эта проблема для субъектов образования. Это даст возможность связать полученные данные с проблемой политики вузов по трудоустройству выпускников.

Почти все эксперты-проректоры констатировали увеличение количества студентов за прошедшее пятилетие, причем по всем категориям: бюджетникам, платникам, целевикам. Исключение составил ТПУ, где «бюджетников немножко уменьшилось», но «общее количество немного увеличилось». Во всех томских вузах значительно увеличилось количество специальностей. Так же единодушно положительно они оценили ситуацию с количественной динамикой: увеличение оправданно, перепроизводства на сегодняшний день нет, выпускники потенциально востребованы. Более того, эксперты говорили о возможном росте потребности в случае оздоровления и положительной динамики экономики. Другая версия: наращивание числа специалистов необходимо и потому, что любое высшее образование увеличивает профессионально-личностный ресурс, и это хорошо. Только эксперт ТГУ отметил двойственность ситуации: в целом перепроизводства нет, но есть нюансы. В частности, проблема «нераспределения» (устройства не по специальности) выпускников ряда узких специальностей и профессий (учителя, например).

Общий вывод можно сформулировать следующим образом: проблемы перепроизводства специалистов, по мнению экспертов, нет, увеличение их числа оправданно и позитивно по всем категориям. Если проблема и есть, то она не особенно волнует вузы в лице руководства.

Ответы экспертов — деканов и заведующих выпускающими кафедрами — разделились приблизительно поровну. Они разнятся в зависимости от профиля и ситуации. Большинство тех, кто говорит о количественной достаточности, — представители специальностей, втянутых в конкурентную борьбу: экономисты и специалисты по социальной работе. Сюда же входят деканы традиционных специальностей естественно-научного блока, готовящих школьных учителей, которые дублируются томскими вузами. Но есть и общее: практически никто не говорит о перепроизводстве; максимум — речь идет о достаточности на сегодняшний момент. Те, кто акцентируют нехватку, имеют в виду не абсолютную, а структурную нехватку. Это могут быть депрессивность отрасли, непривлекательность локуса (плохие условия на селе, риски, связанные с переездом), отсутствие профессиональной ниши (нет должностей и ставок психологов, например) и/или ее непривлекательность (низкая зарплата и т.п.).

Руководители специализированных служб вуза по трудоустройству, оценивая ситуацию с количеством выпускаемых томскими вузами специалистов, актуали-

зируют ситуацию перепроизводства специалистов по отдельным направлениям и специальностям. Ситуация перепроизводства, по их мнению, возникает из-за недостаточного количества (или отсутствия) структурных ниш на рынке труда для данных специальностей. Однако есть и такие эксперты, которые отрицают проблему перепроизводства, акцентируя в своих ответах то положение, что в настоящее время роль высшего образования состоит не в том, чтобы предоставлять человеку конкретную профессию, а в том, чтобы дать ему необходимый адаптивный ресурс, используя который он бы мог быть успешным в любой сфере.

В целом ответы экспертов всех категорий носят отвлеченный характер в том смысле, что за их рассуждениями стоит незаинтересованность. Это косвенно свидетельствует о том, что деканы факультетов (их замы, заведующие выпускающими кафедрами) ни объективно (по обязанности), ни субъективно (в силу интереса, желания) не «завязаны» на проблеме трудоустройства собственных специалистов.

Следующим пунктом была оценка деятельности субъекта образования по набору студентов. Исследовательской задачей анализа ответов по данному блоку было выяснить мотивационную среду субъектов образовательной политики в модусе дихотомии «вход» — «выход». Это позволит понять, каковы главные стимулы (если они есть) работы с контингентом на каждом этапе (набор, обучение, распределение) и как они соотносятся между собой.

Отличительной чертой всех вузов, исходя из оценок экспертов-проректоров, можно назвать повышенный интерес к теме работы с набором. Именно в этом вопросе они демонстрируют максимальные осведомленность и заинтересованность. За ответами на вопросы этого блока стоит глубинный, базовый мотив. Судя по ответам, отделы довузовской подготовки проводят колоссальную работу. Это филиалы и «точки» с весьма обширной географией, системой подготовительных курсов разной продолжительности, приемных экзаменов и олимпиад, профориентационной работы, рекламных и информационных усилий и т.д. Вполне понятно, что столь высокая заинтересованность связана с коммерческой привлекательностью. Даже информационно-рекламная деятельность оправдывает себя экономически, привлекая потенциальных студентов-платников. Не говоря уже об имиджевых дивидендах. Различия, конечно, есть. Так, например, в ТПУ налажена система планирования коммерческой деятельности факультетов с системой поощрения, что, несомненно, обеспечивает заинтересованность всех субъектов и уровней и придает работе целенаправленный и системный характер. Пожалуй, ТПУ в этом плане является наиболее «продвинутым» вузом. Только в нем обеспечивается «вертикаль интересов» относительно внебюджетной деятельности, когда последняя выгодна (и взаимовыгодна) всем уровням. И в целом, повторим, эта деятельность является приоритетной и наиболее «оснащенной» во всех вузах.

Теперь относительно категории деканов и заведующих выпускающими кафедрами. Здесь картина гораздо более пестрая, хотя определенные закономерности есть. В силу этого субъекты образования этого уровня могут быть условно поделены на следующие группы и по следующим основаниям.

Во-первых, они различаются по принадлежности к «модным» специальностям (как «новым», так и «традиционным»). Для них усилия по набору зачастую попросту теряют смысл, так как им заведомо обеспечен конкурс всех категорий студентов (целевиков, платников, бюджетников). Это, к примеру, ЮИ ТГУ, ЭФ ТГУ, Институт геологии нефтегазового дела ТПУ. Эксперты из этих структур прямо говорят об этом. Остальные в той или иной степени вынуждены заботиться об обеспечении и/или оптимизации нового набора.

Во-вторых, по степени централизованности и строгости контроля. Так, в ТПУ и ТППУ работа с новым набором оснащена жесткими нормами и обязательной отчетностью, потому и явно отличается интенсивностью и многообразием форм и методов. В других (ТГУ, например) эта работа во многом отдана на откуп частной инициативе деканов и заведующих.

В-третьих, по направленности и содержанию деятельности. Здесь на одном полюсе можно наблюдать «традиционалистов», строящих работу на пассивных формах (день открытых дверей), информационно-рекламных акциях (буклеты, информация в СМИ), познавательно-игровых акциях (спектакли, творческие вечера), косвенном воздействии (агитация в ходе педагогической практики). Это биолого-почвенный и филологический факультеты ТГУ, филологический факультет ТППУ. На другом полюсе – «пассионарии», которые практикуют договоры со школами, организацию лицеев, групп довузовской подготовки, олимпиады и т.п. (факультет информатики ТГУ, физико-технический факультет ТГУ, электрофизический и теплоэнергетический факультеты ТПУ и др.). Есть и такие факультеты, где работа по новому набору на уровне факультетов и кафедр не акцентируется вовсе.

Таким образом, в вузах, кроме ТПУ и ТППУ, согласованности в работе по новому набору между уровнем вузовского руководства («командование») и факультетским уровнем («полевые командиры») не прослеживается.

Относительно категории руководителей служб вузов по трудоустройству выяснилось следующее. При оценке практических усилий, которые прилагаются по решению проблемы трудоустройства выпускников, эксперты данной категории актуализировали следующие моменты. Эксперты указали на то, что отдельные факультеты и кафедры занимаются трудоустройством своих выпускников, однако такой вид деятельности носит исключительно характер личной инициативы их руководителей. При этом усилия тех, кто занимается этой проблемой целенаправленно и систематично, эксперты оценили очень высоко, говоря об эффективности самой распространенной формы работы по трудоустройству – целевой работы с предприятиями и учреждениями. Также подчеркивается, что на тех факультетах, которые занимаются трудоустройством, в среднем примерно 80 % выпускников сразу же устраиваются на работу после окончания вуза.

Однако некоторые из экспертов указали на следующий момент – в результате такой деятельности факультетов и кафедр возникает ситуация дублирования функций, что снижает эффективность усилий в рамках вуза в целом.

Вопросы относительно целевой формы набора были включены в опросный лист, исходя из того, что в

идеале именно целевая подготовка студентов – опять же в идеале – включает в себя все необходимые условия рациональной системы образования: фиксированный набор, подготовку оптимального количества специалистов с их гарантированным распределением и трудоустройством.

Эксперты-проректоры отметили следующее. Студенты по целевому набору есть во всех вузах, их доля колеблется в пределах 10–30 %, хотя по специальностям разница велика: от считанных единиц (факультет психологии ТГУ) до 100 % (кафедра промышленной электроники ТУСУР). Есть разница и в источниках целевиков: для одних они – навязанная обуза, для других – желанная «добыча». Но в целом оценки совпадают и сводятся к следующему. Во-первых, есть разница между целевым набором и целевым контрактным набором, которые пугают, по выражению одного из экспертов, «даже в министерстве». Судя по всему, вторая форма предпочтительнее, так как предполагает коммерческую основу. Во-вторых, все эксперты подчеркивают отсутствие нормативной базы, которая сделала бы целевой набор прозрачным, эффективным и взаимовыгодным. В-третьих, все эксперты подчеркивают, что в идеале целевой набор – форма очень привлекательная и разумная.

Часть экспертов подчеркивает неэффективность этой практики сегодня, оценивая уровень целевиков как недостаточный, процент «возврата» – как низкий, а мотивацию заказчика – как теневую («удобный для чиновников способ пристроить своих детей»).

Относительно ответов деканов и заведующих выпускающими кафедрами можно видеть, что в целом, в сравнении с предыдущей категорией экспертов, деканы и заведующие оценивают целевиков гораздо сдержаннее и негативнее. Можно предположить, что, работая с «целевиками» непосредственно, они не имеют от них никакой видимой пользы. Поэтому отношение к ним колеблется от ровного критически-негативного до ровного снисходительно-благодарного, но никто из экспертов не проявил и тени энтузиазма. То есть для всех них без исключения целевой набор выступает чем-то навязанным, внешним, «спущенным сверху».

Общие оценки практики целевого набора осуществляются в двух модусах: рациональном и социоморальном. В первом случае эксперты оправдывали эту форму с точки зрения «получения для вуза каких-то средств», гарантий для заказчика и льгот для студентов. А кроме того, гарантий спокойствия для специальности («нас оценивают по трудоустроившимся, а тут гарантировано»). Во втором – на обеспечение равных возможностей для детей из отдаленных регионов, т.е. обеспечение социальной справедливости. Но и те и другие мнения носят отвлеченно-абстрактный характер, за ними стоит полное равнодушие: если бы целевиков не стало, одни бы не заметили этого, другие – вздохнули бы с облегчением. Хотя – и это характерно для большинства опрошенных – в идеале целевой набор позиционируется как положительная и перспективная форма, ибо именно она оптимально отвечает (опять же в идеале) задачам профориентации, плановой подготовки и обеспечения конкретных, адресных потребностей. Но, повторим, негативные оценки преобладают.

Среди минусов – вполне понятные «низкое качество абитуриентов по причине отсутствия надлежащего отбора», сравнительно низкая мотивация и тихая успеваемость, изначально теневой характер («пристраивают детишек») и т.п. При этом ситуация оценивается как традиционно стабильная и без перспектив изменения.

Важной для исследования представлялась и оценка платной формы обучения. Не секрет, что феномен платного образования сам по себе существенно модифицировал систему высшего образования в стране. Количество платников и связанные с этим дивиденды напрямую (и, думается, прежде всего) связаны с престижностью специальности (факультета, вуза) и модой на нее. В отличие от целевого набора, платная форма характеризуется в ответах проректоров выраженным динамизмом и поступательным количественным ростом. Количество платных студентов составляет, по оценкам экспертов, половину в ТГАСУ. В ТГПУ – менее 5% (но 4000 платных заочников и по второму высшему!). В ТУСУРе – чуть более половины «дневников» и четверть «вечерников», плюс 8000 по дистанционной форме обучения (!). В ТГУ они составляют 30%, в ТПУ – 20%.

Вполне естественно, что платная форма оценивается однозначно положительно, и не только в материальном смысле («удваивает бюджет»), но и во всех остальных. Только один эксперт сказал, что платники «учатся немножко хуже, но потом выравниваются», остальные подчеркивают повышенное рвение этой категории в учебе в силу возможности перейти на бюджетную форму (что представляется, мягко говоря, весьма сомнительным). Это неудивительно, поскольку платные образовательные услуги сегодня являются фактором жизнеобеспечения и неформальным маркером успешности российских вузов. Хотя в ТПУ, например, платные студенты позиционируются как дополнительная и отнюдь не главная форма внебюджетной деятельности.

Эксперты второй категории (деканы и заведующие выпускающими кафедрами) демонстрируют полное единодушие с «высшим командованием» в оценках платной формы обучения. Они также позиционируют данную форму как позитивную (большинство) или, как минимум, необходимую. Эксперты отмечают в целом рост числа платников, хотя и с некоторой стабилизацией, которая связана с лимитами и лицензией. Главное, что отмечают эксперты, – это, конечно, материальные выгоды, которые приносят студенты-платники. Они свободно оперируют цифрами и позиционируют форму как важнейший фактор выживания (вначале), нормального существования и прогресса вузов и специальностей сегодня. Как минимум, наличие платников обозначается как необходимость, причем как для вузов, так и для факультетов и специальностей. Именно с точки зрения материальной привлекательности и целесообразности ими оценивается эффективность данной практики.

Мотивированность и успешность обучения студентов-платников эксперты оценивают как в среднем сходную с бюджетниками («есть лучше, есть хуже, но в целом ничем не отличаются»). Некоторые эксперты указывали на дифференцированность платников. Пер-

вые – «недобравшие» баллов в ходе конкурса – учатся не хуже, а даже лучше бюджетников, поскольку они имеют возможность (в случае успешной учебы и при наличии вакансий) перейти на бюджетное место. Эту социально-моральную особенность подчеркивали многие эксперты. Вторая группа – не участвовавшие в конкурсе, а просто заплатившие деньги. С ними, по мнению экспертов, бывают трудности, но незначительные. Эксперты всячески подчеркивали отсутствие принципиальной разницы платников и бюджетников не только в плане поведения и учебы, но и в плане требования к первым со стороны преподавателей. Этому немало способствует организационный момент: в подавляющем большинстве случаев платники «вкраплены» в среду бюджетных студентов, а не собраны в отдельные группы. Это заставляет их «подтягиваться», с одной стороны, и делает их «незаметными» для преподавателей. Очень немногие эксперты говорили о двойственной роли платной формы обучения для факультетов и вузов: опасность снижения качества образования при массовизации платников, переход от творческой психологической ситуации в вузах к рыночной и т.п.

Можно сделать вывод о том, что в перечне направлений «менеджерских» усилий вузов и их учебных подразделений платная форма обучения как важная, необходимая, перспективная и т.п. позиционируется одинаково как «командованием» (ректорат, специальные службы), так и «полевыми командирами» (деканы, их заместители, заведующие кафедрами). Поскольку все они в разной степени, как материально, так и статусно-морально, но имеют реальные дивиденды от этого. В силу этого можно говорить о наличии мотивационной вертикали (заинтересованность и «верхов», и «низов»).

Следующий вопрос касался степени актуализации проблемы трудоустройства. Здесь содержание ответов экспертов-проректоров незначительно разнится. Так, например, проректор ТГАСУ смотрит на ситуацию оптимистично. Эксперты ТГПУ и ТУСУРа подтверждают наличие проблемы: для первого – непривлекательность работы по профессии, для второго – отсутствие гарантий трудоустройства. То же самое касается ТГУ и ТПУ. Необходимо отметить, что наиболее системной (учет «входа» – набора и «выхода» – трудоустройства), интенсивной и целенаправленной выглядит работа ТПУ. Но все эксперты сходятся в одном: причина проблем с трудоустройством кроется не в вузе, а в среде. То есть усилия вузов вполне адекватны, все так или иначе работают в этом направлении, но внешние – властно-управленческие, структурные и ситуативные факторы – являются непреодолимым препятствием. К властно-управленческим факторам относится политика министерства и других структур: «требуют и только», не обеспечивая не только правовой поддержкой, но и элементарной информацией. Под структурными факторами понимаются объективно-традиционные различия в престижности, востребованности и «оснащенности» различных специальностей («учитель заведомо будет бедным, а экономист богатым», «врач нужен всегда и везде, а философ – нет» и т.п.). Но на первом месте в ответах экспертов – общая экономическая, политико-правовая, культурная ситуация в стране. Один из экспертов указал на важность личностного

ресурса выпускников как фактора трудоустройства и успешности в целом. Однако, как можно видеть, это тоже указание на внешнюю среду («они сами пассивные, а не потопаешь – не полопаешь»). На этом фоне тон ответов указывает на внешне-принудительный, не самый важный (в субъективном рейтинге), навязанный и надуманный, досадный образ проблемы трудоустройства.

Анализ ответов деканов и заведующих выпускающими кафедрами выявил их существенную разницу с ответами экспертов-проректоров. Хотя отношение к проблеме трудоустройства как внешней, принудительной и досадной сохраняется. Так, значительная часть экспертов высказалась в том смысле, что для них этой проблемы не существует (динамичные, востребованные, престижные специальности). А другая, еще более значительная часть – что это не их проблема. Рыночную природу проблемы трудоустройства подчеркивали многие респонденты. Часто эксперты отмечали самоценность высшего образования, не имеющую прямого отношения к трудоустройству. Многие акцентировали ответственность и активность самих специалистов. Наконец, были ссылки на противодействие внешней среды. Только эксперты ТППУ позиционировали ситуацию как проблемную, но это говорит вовсе не об озабоченности «изнутри». Для них это тоже навязанная проблема: с одной стороны, повальным нежеланием выпускников устраиваться по распределению, с другой – гипертрофированным контролем со стороны работодателей и управленцев.

Но в целом «полевые командиры» не считают проблему трудоустройства своей проблемой, проблемой факультета, вуза и даже проблемой образования вообще. Общий смысл: они свою задачу выполняют, а дальше – проблема рынка и высших управленческих инстанций. Может, вывод несколько утрирован, но по сути – верен.

Анализ ответов руководителей специализированных служб показал следующие результаты. Во-первых, в настоящее время у вузов нет объективных причин для того, чтобы заниматься трудоустройством выпускников. Для вузов нет никаких прямых выгод оттого, что они занимаются данной проблемой. Такое положение дел происходит, по мнению экспертов, оттого, что была разрушена прежняя система подготовки кадров, которая включала следующие элементы: профориентацию в средних и высших учебных заведениях, заявки от предприятий и механизм распределения. Несмотря на попытки возрождения отдельных элементов системы подготовки кадров, например проекта создания единой федеральной информационной системы по выпускникам всех вузов страны, положение дел в области трудоустройства не улучшилось. В результате сложилась ситуация, при которой, как заявил один из экспертов, «вузы сейчас больше ориентированы на продажу своих образовательных услуг, а не на подготовку специалистов конкретно для какой-то отрасли».

Во-вторых, проблемной ситуация трудоустройства становится для выпускников – особенно и прежде всего – «непрестижных» и «неконъюнктурных» специальностей. Среди общих причин проблемности выделяются: недостаток информации о существующих ра-

бочих местах; отсутствие опыта работы по специальности и, вследствие этого, отсутствие стажа, часто необходимого для устройства на работу; непривлекательность реально возможной работы вследствие низкой оплаты, отсутствие структурных ниш для специалистов. Кроме того, эксперты указали на довольно часто возникающую ситуацию, при которой выпускник не устраивается на работу после окончания вуза вследствие своих завышенных требований к условиям труда и заработной плате.

Следующие вопросы касались прямой оценки собственной деятельности по трудоустройству выпускников. Ситуация в вузах различается по ряду параметров. Проректоры указывают на разные формы работы. В основном они определяются двумя факторами: спросом на образовательные услуги по популярным специальностям и «средой». В то же время в вузах ведется постоянная работа по трудоустройству. Это центры занятости, попечительские советы, ассоциации выпускников. Среди форм такой работы названы также рассылка писем и анкет заказчикам, контакты с предприятиями на предмет прохождения студентами производственной практики, анкетирование студентов. Упоминались также естественная осведомленность научных руководителей, «плотно» и «штучно» работающих со студентами, а также информация, получаемая на вечерах встреч выпускников. Другими формами являются использование информации из Интернета, тесное сотрудничество с городской службой занятости и с кадровым агентством, наглядная информация, использование производственной практики в регионе, взаимодействие службы занятости с департаментом среднего образования (сбор заявок по районам), встречи с «покупателями» – директорами школ районов, проведение «ярмарок вакансий» и др. Несмотря на это, из ответов часто явствует, что и трудоустройство, и получение информации о нем осуществляется довольно стихийно и по неформальным каналам. Это подтверждается тем, что цифры по трудоустройству есть, но весьма и весьма приблизительные.

Анализ ответов деканов и заведующих выпускающими кафедрами показал, что в той или иной мере проблема трудоустройства озвучивается всеми без исключения экспертами, а практические меры осуществляет большинство (только один декан ТГУ сказал, что такой работы не ведется). Но степень актуализации, как и формы и интенсивность практической деятельности, существенно различаются. Явными лидерами здесь выступают ТПУ, частично ТГУ (Юридический институт, где долгое время существует комиссия по трудоустройству) и ТППУ. Но если ЮИ ТГУ выглядит «героем-одиночкой» (как и ФТФ ТГУ), то в ТППУ целенаправленная, разноплановая и интенсивная работа по трудоустройству отличает все факультеты и выглядит выраженной политикой вуза. Лидерство ФТФ выражается в наличии традиционной практики договорных отношений с устоявшимися, традиционными работодателями.

В то же время есть различия. Если отработанные, взвешенные усилия по трудоустройству ТПУ, ЮИ и ФТФ ТГУ связаны с благоприятными условиями (наличие спроса, заинтересованности заказчиков и факультетов, традиционных, плодотворных и взаимовыгодных

связей), то с ТПУ ситуация сложнее. А именно: их активность в значительной мере «не от хорошей жизни». При всей разветвленности, грамотности и интенсивности деятельности ее продуктивность, как следует из оценок, непропорционально низка. Это, как уже говорилось, связано с непривлекательностью учительской работы, особенно на селе, для выпускников. В то же время явной отличительной – позитивной – чертой ТПУ является тесная связь уровней политики трудоустройства: ректорат, службы и факультеты работают в «одной связке». Хотя в большей степени это можно сказать и о ТПУ. Такой вертикали нет у большинства остальных.

Таким образом, можно заключить, что, во-первых, работа по трудоустройству, которая ведется на факультетах (кроме ТПУ и ТПУ), носит относительно автономный характер и почти никак не согласуется с уровнем специализированных служб вузовского уровня и с ректоратом (с последним – только в виде обязательной отчетности). Это, если можно так выразиться, деятельность «полевых командиров». Во-вторых, эта деятельность зависит от доброй воли, мотивированности и энергичности руководителей факультетов и выпускающих кафедр. В-третьих, большинство экспертов на вопрос о деятельности по трудоустройству ответили утвердительно, но при этом значительная часть ссылалась на ее неформальный и нерегулярный характер, демонстрируя декларативность и отстраненность от темы.

Относительно ретроспективной информации по трудоустройству выпускников и их профессионально-трудовых траекторий ситуация достаточно ровная: в большинстве случаев целенаправленного сбора такой информации не ведется, если она и имеется, то носит неточный характер, собирается ситуативно и по неформальным каналам. Выпускники, которые обращаются в центры, представляют различные специальности, т.е. можно говорить о том, что поиск работы через специализированные структуры не связан с престижностью или непрестижностью специальности, а является определенной стратегией выпускника, которая может использоваться им, а может и нет. Отвечая на вопрос о причинах, по которым при поиске работы выпускники обращаются именно в их центры, эксперты называли в разных вариациях одну причину – «выпускнику этот центр ближе других». Таким образом, актуализируется локальная близость как основная причина обращения выпускников. При этом относительно небольшое – в целом – количество выпускников, обращающихся в центры по трудоустройству, косвенно свидетельствует о том, что в наше время актуализированы другие каналы поиска работы, основывающиеся на неформальных связях: родители, родственники, знакомые.

Ответы экспертов данной категории позволили также выявить формы работы по трудоустройству. При исследовании форм работы по трудоустройству было выявлено два типа направлений, которых придерживаются те или иные центры: работа с выпускником («информационно-консультативный стиль») и работа с предприятиями («распределенческий стиль»). Первое предполагает обучение выпускника поведению на рынке труда через использование методических курсов, тренингов, ролевых игр и предоставление выпускнику информации о вакансиях на рынке труда. Целью данного направления является

подготовка выпускника к преодолению коммуникативных, когнитивных, мотивационных барьеров, могущих возникнуть при поиске и приеме на работу (Центр содействия по трудоустройству выпускников ТГУ). Содержанием второго является работа с предприятиями – изучение спроса на специалистов и предложение своих выпускников; различные формы договоров по целевой подготовке специалистов для предприятий. Цель данного направления – сделать своих выпускников известными среди максимального круга предприятий и – в идеале – на выпуске каждого выпускника распределять на конкретное предприятие и конкретное рабочее место (ТГАСУ, ТУСУР, ТГПУ).

Однако работу центров по трудоустройству осложняет недостаток как материальных, так и информационных ресурсов. Так, во всех центрах отсутствует информация о том, какое количество выпускников устраивается работать по специальности. Банк данных по трудоустройству выпускников из исследованных центров имеется (и то только в самом первичном состоянии) только в ТГАСУ. В целом ситуацию можно охарактеризовать следующим образом.

С одной стороны, централизованная, организационно оформленная и целенаправленная политика по трудоустройству в томских вузах наличествует. Правда, она существует относительно непродолжительное время и зачастую носит стихийный и формальный характер. Стихийность выражается в несогласованности работы по звеньям и уровням, в частом дублировании функций. Формальный характер связан с тем, что отчетность по трудоустройству «спускается» вузам «сверху» как официальный критерий оценки их деятельности (формирование госзаказа). А это заведомо обуславливает использование в отчетности и «дутьих» цифр.

В то же время трудоустройство выпускников неявно конституируется экспертами как выходящее за рамки их основных задач, а ситуация с трудоустройством, по мнению большинства экспертов, осложняется неблагоприятной внешней средой, не способствующей стратегическому планированию. Ни устойчивые долгосрочные связи с работодателями, ни эффективная работа по целевому набору в сегодняшней нестабильной ситуации, по их мнению, невозможны.

Для вузов характерно отсутствие «вертикали интересов», при которой в результативности работы по трудоустройству заинтересованы все уровни (ректорат, деканы и заведующие выпускающими кафедрами, руководители центров по трудоустройству). Такая вертикаль прослеживается «на входе», а именно относительно студентов-платников, так как они выгодны всем. Относительно трудоустройства выпускников такая вертикаль на уровне «внутреннего» мотива у большинства вузов отсутствует (кроме, быть может, ТПУ). «Полевые командиры» (уровень деканов) не заинтересованы в том, что интересует «командование». Большинство экспертов факультетского уровня не видят проблемы и/или не считают ее своей.

Устойчивого «внутреннего» мотива активной политики вузов по трудоустройству выпускников не прослеживается: вузы гораздо больше заинтересованы в работе по набору и во внебюджетной деятельности. Единственным «внутренним» мотивом относительно работы по трудоустройству является повышение собственного престижа

и расширение образовательной рыночной экспансии. Интенсивность и качество такой политики зависят от личностного ресурса и инициативности руководства. Это справедливо и для руководителей факультетов.

Целевая форма набора положительно позиционируется – с оговорками – только уровнем руководства вузов и как ненужный балласт – уровнем факультетов. Целевой набор оценивается всеми группами экспертов как положительный и перспективный только в идеале;

в сегодняшних условиях он оценивается экспертами как неэффективный в силу нестабильности на рынке труда и в экономике в целом.

Суммируя вышесказанное, можно заключить, что однозначно ответить на вынесенный в заголовок вопрос весьма трудно. Ситуация носит двойственный характер, хотя ясно, что о мотивированной, согласованной и эффективной политике трудоустройства говорить вряд ли можно.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бек У. *Общество риска: На пути к новому модерну* / Пер. с нем. В. Седельника и Н. Федоровой. Послесл. А. Филиппова. М.: Прогресс-Традиция, 2000. 384 с.
2. *Белая книга российского образования*. В 2 ч. М.: Изд-во МЭСИ, 2000. 384 с.
3. Овсянников А.А. Система образования в России и образование России // Мир России. Сер. «Социология и этнология». 1999. № 3. С. 73–132.
4. Поправко Н.В. Методологические проблемы мониторинга «вертикализации» вузов в современном образовательном пространстве // Социальное знание в поисках идентичности. Томск: Водолей, 1999. С. 152–156.

Статья представлена кафедрой социологии философского факультета Томского государственного университета, поступила в научную редакцию «Философия» 27 февраля 2004 г.

УДК: 321

В.И. Постол

УНИВЕРСИТЕТ КАК СУБЪЕКТ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

В статье рассматриваются проблемы демократизации российского общества. Главный тезис статьи сводится к тому, что в современных условиях центром формирования демократической субкультуры становится университет. Как демократический социальный институт он призван выполнять двусмысленную задачу: обеспечивать прирост «нового» человеческого потенциала (тип навыков, набор знаний) и способствовать созданию соответствующих условий для надлежащего использования этого потенциала. Университет – это ценностно-ориентирующий субъект гражданского общества, его миссия заключается в гуманитарном консультировании стратегии инновационного развития.

В ходе «третьей волны» демократизации около ста стран в различных регионах мира начали движение от авторитарного правления к демократическому. Аналитической конструкцией, которая позволяла бы изучать текущие политические события и адекватно на них реагировать, стала модель демократического транзита. Промоутеры (promoters) демократии расширили ее до универсальной парадигмы демократизации. Согласно парадигме транзита, демократизация стран,двигающихся от авторитаризма, включает три фазы: открытие, прорыв, консолидацию [1. С. 45].

Однако не более двадцати стран сумели выбраться из концептуального котла парадигмы транзита, остальные все еще пребывают в так называемой «серой зоне», которая демонстрирует огромное разнообразие политических образцов (patterns). Иными словами, в странах развивающегося и посткоммунистического мира консолидированная демократия далеко не всегда выступает в качестве конечного пункта перехода. Т. Карозерс, провозгласивший конец парадигмы транзита, выделяет два устойчивых политических синдрома, характерных для серой зоны: синдром бесплодного плюрализма (feckless pluralism) и синдром режима доминирующей власти (dominant-power politics). Эти синдромы обладают определенной стабильностью. Страны, попавшие в серую зону, обычно перемещаются или из одной конфигурации в другую, или из любой из них – к либеральной демократии либо к диктатуре [1. С. 48–55]. Следуя утверждению А. Эйнштейна, что проблемы нельзя решить в рамках тех понятий, которые их породили, можно дать рекуррентное объяснение факту большой инерционности «старого». Рекуррентный одношаговый принцип (принцип возвратной последова-

тельности) состоит в принятии в качестве постулатов свойств и взаимодействий систем непосредственно нижестоящего уровня и вывода из них свойств систем данного уровня. При восхождении на следующий иерархический уровень система предшествующего уровня делается элементом нового уровня, при этом принципы поведения, впервые обнаруженные у систем данного уровня, продолжают сохраняться и у систем более высокого уровня, хотя определяющим в поведении системы оказывается принцип, впервые обнаруженный на ее уровне сложности [2. С. 21–22].

Существует закон социальной регенерации: если социальная система рушится, остается человеческий материал, и когда устанавливается новая социальная система, она становится максимально близкой к предшествующей. Если российская политическая система действительно озабочена укреплением демократии, она должна способствовать формированию «нового» человеческого потенциала. Перед современным российским обществом стоит задача формирования демократической субкультуры, и основным проводником влияния здесь должен стать университет, выполняющий в постиндустриальном обществе роль ключевого социокультурного центра.

ПАРАМЕТРЫ КУЛЬТУРЫ ОБУЧЕНИЯ

Двадцатый век завершился отказом от технократической идеологии. В структуре научно-технического прогресса резко усилились роль и значение интеллектуальной составляющей. В современных условиях наука и образование оказываются в центре сферы политического регулирования общественных процессов. Новая тенденция зафиксирована в таких системных терми-