

УДК 316.422.

А.Ю. Рыкун

**КЛАССИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ И ПОТРЕБНОСТИ РЫНКА ТРУДА:
ТРАНСЛЯЦИЯ «УНИВЕРСАЛЬНЫХ НАВЫКОВ»**(Междисциплинарный научный проект
кафедр социологии и социальной работы ТГУ)

Основываясь на результатах ряда исследований по проблеме несоответствия предложения со стороны системы высшего профессионального образования и спроса со стороны рынка труда, автор резюмирует требования работодателей к выпускникам вузов и выявляет сходство желаемых качеств выпускников с так называемыми транслируемыми навыками (transferable skills). Аргументированно доказывается, что такого рода навыки включают неожиданное требование фундаментальной теоретической подготовки и в целом наилучшим образом развиваются в среде классического университета, а не в недрах послевузовского образования.

Ключевые слова: рынок труда, коммуникация, самоорганизация.

Данная статья отражает результаты исследования, проведённого сотрудниками кафедр социологии и социальной работы ТГУ в рамках МИОН ТГУ. Проблемным полем исследования явилось широко известное несоответствие деятельности системы высшего образования и рынка труда.

Несоответствие может существовать в двух простых формах: спрос превышает предложение либо предложение превышает спрос. Однако нас интересовала форма не столь простая, а именно ситуация, когда выпускник, обладающий дипломом по специальности, необходимой работодателю, тем не менее «к делу не может быть употреблён», то есть не готов работать по специальности. Целью исследования было определение форм и объёмов деятельности по «доводке», или профессиональной адаптации выпускников работодателем. Данная цель была подсказана директором Центра стратегических разработок Северо-Запада Сергеем Княгининым, и он же предложил термин для обозначения такой профессиональной адаптации, а именно «образование-2». Идея заключалась в том, что «образование-2» гораздо дешевле, короче и эффективнее «образования-1», и если бы нам удалось это доказать, то...

Наше исследование проводилось методом экспертного опроса, в сотрудничестве с Управлением государственной службы занятости населения по Томской области и Центром содействия трудоустройству выпускников ТГУ. Среди экспертов были руководители томских предприятий различного профиля и размера, руководители вузов Томска, сотрудники и руководители кадровых агентств и организаторы образовательных структур, занимающихся профессиональной адаптацией.

Что же мы обнаружили? Несоответствие деятельности вузов и потребностей рынка труда, а также работодателей действительно имеет место, равно как и потребность в дополнительном образовании. Какие дефициты обнаружились у выпускников?

Важнейшими недостатками современных вузовских выпускников, по мнению работодателей, являются их неспособность к адекватной оценке

рынка труда и собственного места на рынке, завышенные требования к работодателю в отношении зарплаты, условий труда, карьерного роста. Речь идёт о неумении выпускника (или будущего рекрута) соотнести имеющиеся у него ожидания в отношении вознаграждения, карьеры, условий труда и т.п. с имеющимися ресурсами в виде востребованных (или невостребованных) рынком квалификации, знаний, навыков, опыта, личностных особенностей. Информанты указывают, что рекрутируемая молодёжь формулирует завышенные требования к работодателю (завышенные с точки зрения её, рекрутируемой молодёжи, рыночной стоимости), однако она не отдаёт себе отчёта, во-первых, в сложившейся рыночной конъюнктуре, то есть в наличии у работодателя большого выбора, а во-вторых, в наличии у работодателя требований по отношению к ним. Иными словами, рекруты не понимают, что зарплата (и прочие бонусы) дается за определённые результаты, а высокая зарплата (и большие бонусы) – за результаты выше среднего.

Приведём цитату из интервью:

О.: Вот ко мне приходит один выпускник и говорит: «Я хочу получать 10000 в неделю». Пожалуйста, получай себе, только зарабатывай, не проблема. Он говорит: «Но я ничего делать не умею». «А почему вы тогда хотите получать столько – 40000 в месяц?» Он говорит: «Я посчитал, мне хватит». Вот это неадекватная оценка. У каждого внутри кому-то нужна машина, кому-то деньги, кому-то, чтобы он работал в Газпроме или «ЮКОСе», но они совершенно не видят, что нужно работодателю от них, вот эта самая главная проблема, что они не понимают, что есть определённая задача, которая должна быть выполнена вовремя, и т.д.

В.: То есть они не понимают своего места здесь?

О.: Да.

Такое практически мертоновское рассогласование желаний и средств их удовлетворения имеет и другие вариации. Ситуация, когда будущий работник способен хотя бы сформулировать свои ожидания, уже предполагает возможность какого-то контракта с ним, однако далеко не все способны определить даже свои ожидания.

«...Самая главная претензия у неё (главы одного из подразделений организации. – А. Р.) была, что выпускники сами не знают, чего хотят. И не то, что именно эта работа им не нравится, а такое ощущение, что их мама или папа направили, или вуз направил, а сами они не представляют. Они неадекватно себя представляют, думают, что диплом – это уже безотносительно как минимум 10 тысяч, их не нужно зарабатывать, я вот пришёл, такой красивый, и должно быть 10 тысяч. Единицы только, кто может себе представить, чего они от работы ожидают. Либо они, как хамелеоны, подстраиваются».

Начальник отдела Х.: «...У человека должна быть какая-то жизненная позиция, которая должна проявляться в беседе с ним, так я поняла, чего-то определённого хотеть: деньги, квартира или что-то другое, должен проявить себя. А обычно выпускники приходят к нам и мямлят...»

Другая, «смежная», претензия работодателей была связана с низкими коммуникативными навыками, в том числе общения с работодателем и клиентурой, отсутствием способности искать и находить информацию, низкой способностью к самопрезентации и презентации продукта. Претензия такого

рода выдвигалась прежде всего в отношении гуманитариев, хотя и не потому, что выпускники технических и естественно-научных специальностей не имеют данного недостатка. Содержание претензии состояло в том, что выпускники не готовы работать в реальном информационном (коммуникативном) пространстве, предполагающем инициативу и изобретательность в поиске источников, умение структурировать информацию, устанавливать рабочие контакты с живыми людьми и в итоге выдавать законченный продукт, который бы соответствовал задаче, поставленной заказчиком.

Иллюстрация из интервью: «...Ещё я хочу сказать, у нас гуманитарные специальности совершенно не учат базовому, на мой взгляд, процессу, процессу коммуникации. И когда мне рекомендуют в журнал человека – очень хорошего студента, дальше оказывается, что предел работы студентов гуманитарных факультетов – это качественное реферирование.

В.: Больше они ни на что не способны?

О.: Для меня был священный ужас, когда оказалось, что студенты, которые действительно могут разобраться с содержанием, выложенным на бумажках, в книжках, дальше им даёшь, не надо искать, конкретные координаты людей, которые работают в России, например, по этому же содержанию, у них затруднения выстроить вопросы к этим людям. Ну, сказали бы, мы не умеем, у нас узкое поле общения или не можем выкопать слово такое. А когда даёшь конкретное содержание, источники важные, чтобы подготовиться, предлагаешь адреса и, кроме адреса, адресовываешь из своих контактов человеческих, а дальше в этой ситуации некоммуникации не появляется реальный текст.

Претензией, также касающейся базовых навыков, является отсутствие умения и готовности работать в команде, низкие управленческие навыки, навыки самоорганизации, отсутствие умения понять поставленную задачу и мобилизовать ресурсы для её решения, отсутствие понимания структуры и направления деятельности организации, каналов и форм внутриорганизационного взаимодействия. Эта претензия, как и предыдущие, перекликается с так называемыми интегральными качествами выпускника (*graduateness*), с теми, что обычно ассоциируются с его статусом: инициатива, самоуверенность, гражданственность, коммуникативность. Данная тема попадает в поле исследовательского интереса социологов и иных исследователей образования в 1990-е годы.

В англоязычной традиции ориентация на «трансформируемые навыки» (*transferable skills*) и «качества выпускника» (*graduateness*) связывается с ростом конкуренции выпускников на рынке труда и образовательных учреждений на образовательном рынке. Это, безусловно, верно, однако очевидно, что перечисленные качества в значительной степени являются необходимым и естественным атрибутом зрелой личности, и речь соответственно должна идти не только и не столько о росте требований к выпускникам, сколько о том, что отсутствие таких качеств у них уже более не компенсируется наличием высшего профессионального образования, поскольку последнее утратило эксклюзивность.

В то же время термин «качества выпускника» указывает на то, что соответствующие характеристики атрибутируются именно выпускникам, и перед

образовательными учреждениями ставится задача их формирования. Заказ работодателей может быть сформулирован, по выражению одного из экспертов, как желание получить от системы образования «просто хороших парней». Подобные ожидания отражают, помимо дефицита личностной зрелости, наметившуюся ещё в 1980-е годы экспансию профессиональной деятельности и соответственно профессионального образования в сферу личностных качеств, впервые систематически описанную Арли Хохшилд (Arlie Hochschild, 1983).

Вот как говорит об одном из качеств зрелой личности эксперт: «Я считаю, что управление – это сквозная компетенция для современного уровня. И когда мы делали микроисследование, экспресс-опрос с инновационными предпринимателями, они говорили про то, что приходят замечательные мальчики и девочки, но они, во-первых, не могут услышать задачу, которую им ставит руководитель, они не могут перевести её на язык собственной задачи – поставить задачу. Я точно так же сталкивалась, когда приходят разные специалисты, напр., с кем-то начинаем содержательно работать по журналу и при этом понятно: организовать, я не говорю уж какую-то микрогруппу, а вот себя и своё рабочее место – ну, это организационно-управленческие навыки, хотя бы по отношению к себе. Управление, с этим связана самоорганизация. И мне кажется, как только удастся найти способ, каким вот эти компетенции формируются, то мы решим действительно проблему. Потому что любая задача, какая бы она ни была, не важно, какая сфера деятельности, ты же можешь оценить, посмотреть, что это за сфера, чего там нужно, какое-то дать себе освоение шагов и построить самостоятельные действия».

К разряду недостатков собственно профессионального образования относится отмеченное экспертами отсутствие знания реалий профессиональной деятельности, рынка и умения соотнести полученные теоретические знания с реальными ситуациями. Выпускники зачастую лишены даже минимального опыта работы в реальной производственной ситуации. Это касается не только материальных предметов (несоответствия, например, учебного оборудования и реального производственного, когда выпускники производственной специальности «не видели настоящего завода»), но и характера учебного или академического информационного поля, с одной стороны, и реального, гораздо более диффузного и динамичного – с другой.

Полученные результаты в общем-то носят более или менее предсказуемый характер, хотя и дают достаточную свободу интерпретаций и управленческих решений, которая далеко не ограничивается демонтажом «образования-1» в пользу «образования-2». Однако мы получили и неожиданные результаты.

Наряду с признанием недостаточности практической подготовки у выпускников многие работодатели высказали потребность в более фундаментальной подготовке – теоретической, гуманитарной и желание видеть выпускников, обладающих системностью мышления. Работодатели готовы к тому, что выпускнику требуется время на соотнесение полученных знаний, нередко имеющих рафинированный академический характер, с гораздо менее рафинированными производственными задачами и контекстом. Но они ожидают от выпускников способности действовать «незашоренно» из-за отсутствия

груза производственного опыта. Прежний опыт может даже мешать и служить основанием для «выбраковки» рекрута, например опыт работы в небольших фирмах-«однодневках», рассчитанных на получение быстрой прибыли, зачастую авантюрными методами.

В то же время работодатели рассматривают выпускников как носителей нового знания, хотя бы и теоретического, а значит, как потенциальных агентов инноваций. Фундаментальная подготовка ценится потому, что формирует интеллектуальную культуру (и, в известной степени, упоминавшиеся выше личностные качества), придаёт мышлению специалиста качество системности, делая возможным инициативное решение самых разнообразных, в том числе нестандартных, задач, а также, и прежде всего, делает выпускника надёжным в профессиональном отношении. Отсутствие фундаментальности не считается тотальным, хотя упоминается достаточно часто. Отметим, что некоторые работодатели также высказали негативное отношение к превалированию практически ориентированных учебных курсов в ряде учебных программ, квалифицируя это как «конъюнктурщину». По их мнению, знания и навыки, транслируемые в ходе «конъюнктурных» курсов, например «маркетинга», быстро устаревают, зачастую преподаются без опоры на реальный опыт и могут быть усвоены любым грамотным человеком на производстве по «книжкам» и с помощью коллег.

Чрезвычайно показательным и совершенно неожиданным было интервью с одним из директоров крупного томского завода. Из экспертного интервью: «Я сторонник принимать людей с базовым фундаментальным образованием... мне гораздо интереснее взять физика, математика, историка, то есть с более-менее системным образованием. А знаниям, касающимся экономики, я считаю, в течение года научим. Системность образования даётся только базовым образованием. К нам, к сожалению, огромное число людей приходит с каким-то набором тезисов из учебника, а я считаю, что лучше бы им преподавали историю экономических учений, чтобы они учились думать, а уж себестоимость посчитать, я уверен, за 3 месяца пребывания в плановом отделе они научатся. Главное, чтобы они понимали систему».

Работодатели указывают на несоответствие знаний, даже теоретических, современному состоянию в данной сфере деятельности (речь шла об образовании в сфере управления, экономики и предпринимательства, однако есть настораживающие симптомы нарастающего отставания и в области фундаментальных наук, например теоретической физики). Упоминается такой недостаток выпускников, как низкая поведенческая культура, а также низкая профессиональная культура, которая ставит под вопрос способность выпускника соответствовать требованиям современного производства, конкурирующего в борьбе за клиента и связанного с использованием дорогостоящих технологий.

Из экспертного интервью: «Мы покупаем дорогое оборудование. У нас печи стоят несколько миллионов долларов – искали металлургов. Пригласили с высшим образованием, первый раз приехали, мягко говоря, некультурные люди. Дело даже не в том, знают они чего или нет (хотя и не знают они ничего в профессии), а в отсутствии элементарной культуры. Такие пацаны на вокзале в кепочках ходят. А это люди, которые должны работать на очень

дорогом оборудовании. Он шутки ради нажмёт не на ту кнопку – и может быть взрыв, полгорода снесёт. Должен быть определённый культурный, интеллектуальный уровень. Считаю, что это достигается через базовое классическое системное образование, когда человеку вдалбливают в голову не только цифры».

Как желаемые качества выпускника были названы: **обучаемость**, способность быстро усваивать новую информацию, структурировать её, овладевать новыми навыками, что предполагает как наличие «громоздких фундаментальных знаний», так и, по-видимому, способность исходить из позиции собственного незнания в какой-то сфере; **внимание к деталям** (в двух смыслах, описывающих две разные категории работников: в одном случае (специалисты инженерно-технического профиля) речь идёт о технических деталях оборудования, в другом (специалисты, работающие с людьми) – о деталях этического и коммуникативного плана); **фундаментальность образования**, независимо от профиля и конъюнктуры обеспечивающего системный характер мышления, **способность нестандартно мыслить**: в ряде случаев предпочтительно вместо «профильного», но шаблонно мыслящего выпускника принять на работу «непрофильного» специалиста с фундаментальным образованием, умеющим мыслить системно. Какие из этих качеств могут быть транслированы за пределами университета? Только первое возможно.

Другим неожиданным результатом явилось то, что практически все охваченные нами структуры «образования-2» оказались структурами и практиками, интегрированными в вузы. В качестве структур могут быть названы «Тренинг-фирма» и научно образовательный центр (НОЦ) «Институт инноваций в образовании» (ТГУ), Школа инновационного менеджмента (ТУСУР); в качестве практик – дополнительная подготовка студентов в рамках разработки производственных проектов для конкретных заказчиков на кафедре промышленной электроники (ТУСУР), деловые игры Межрегионального бизнес-агентства (ТПУ) и др. Как правило, и работодатели, и выпускники, и часть вузовской публики воспринимают подобного рода образовательную деятельность с большим энтузиазмом, понимая её в контексте тем конкуренции в образовательном пространстве и устранения рассогласованности деятельности системы высшего образования и потребностей рынка труда. Однако в подобной интегрированности есть и определённый риск. Он заключается в возможности (отчасти благодаря внутривузовским инициативам) вытеснения фундаментального образования краткосрочным или конъюнктурным.