

Размышления над новой книгой

© 2023 г.

Г.Е. ЗБОРОВСКИЙ, П.А. АМБАРОВА

О ВОСПРОИЗВОДСТВЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ДИСБАЛАНСЫ И РАЗРЫВЫ

ЗБОРОВСКИЙ Гарольд Ефимович – доктор философских наук, профессор-исследователь (garoldzborovsky@gmail.com); АМБАРОВА Полина Анатольевна – доктор социологических наук, профессор (borges75@mail.ru). Оба – кафедра социологии и технологий государственного и муниципального управления Уральского федерального университета, Екатеринбург, Россия.

Аннотация. Обсуждаются основные положения новой монографии «Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ»¹. В размышлениях и критическом анализе обосновывается ее фундаментальность, раскрываются некоторые особенности, в частности решение не только теоретических вопросов, но и задач прикладного уровня. Отмечается богатый эмпирический материал, в том числе авторское исследование 2021 г. (опрос молодых специалистов, экспертный опрос). Рассматриваются вопросы профориентационной работы, взаимодействия университетов и работодателей, молодежной безработицы, роли государства в системе воспроизводства кадров. Сделан вывод о том, что решение проблемы воспроизводства специалистов интеллектуального труда сегодня возложено только на систему высшего образования, в то время как требуется кооперация усилий всех ключевых институтов общества.

Ключевые слова: воспроизводство специалистов • интеллектуальный труд • социально-профессиональная структура • профессиональные траектории • профессиональное самоопределение • профориентация • молодежная безработица • высшее образование

DOI: 10.31857/S013216250027382-3

Одна из особенностей рецензируемой монографии – единство теоретического и прикладного уровней исследования. Авторы теоретически обосновывают замену архаичного, по их мнению, понятия «интеллигенция» (специалистов с высшим образованием) понятием «специалисты интеллектуального труда». Справедливо ставится вопрос: «модернизированное производство нуждается в новом типе специалиста, способного работать в условиях высокой вариативности техники и технологии, а также в динамичной сфере услуг, где сегодня на первый план выходит коммуникативная компетентность» (с. 7).

Каждая из пяти глав начинается с теоретического анализа поставленных в ней проблем с последующим их раскрытием на эмпирических данных (социологии, экономики, демографии, статистики) и завершается выходом на прикладной уровень. Этому способствуют логика и структура монографии: анализ роли системы образования в воспроизводстве социально-профессиональной структуры, профессионального самоопределения молодежи на стадии выбора жизненного пути, условий профессиональной самореализации

¹ Горшков М.К., Шереги Ф.Э., Тюрина И.О. Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ. М.: ФНИСЦ РАН, 2023. 383 с.

выпускников вузов и условий труда молодых специалистов, воспроизводства отдельных групп специалистов интеллектуального труда.

Теоретическая рамка исследования представлена концепциями воспроизводства социально-профессиональной структуры социума, воспроизводства специалистов интеллектуального труда, образования (включая общее, профессиональное, непрерывное), доступности образования, образовательного неравенства, образовательных и профессиональных траекторий, профессионального самоопределения молодежи, выбора жизненного пути, молодежной безработицы, миграционного поведения.

Эмпирическая база монографии масштабна. В основе – совместный проект Института социологии ФНИСЦ РАН и Минобрнауки России в 2021 г.: опрос 4 тыс. молодых специалистов 207 предприятий и учреждений в 41 субъекте РФ; экспертный опрос 200 руководителей вузовских служб трудоустройства выпускников, 200 руководителей служб управления персоналом предприятий и учреждений. Привлекаются данные государственной статистики с 1928 по 2021 г. и результаты общероссийских исследований проблем профориентации учащихся.

Профессиональное самоопределение молодежи и профориентация. Авторы не ограничиваются анализом процесса становления специалистов в организациях профессионального образования, учитывая ранние этапы их самоопределения и выбора жизненного пути, начиная со школы.

Доказывая результатами исследований, что профессиональное самоопределение учащихся выступает сегодня одной из наиболее актуальных проблем среднего образования, авторы указывают ее внутрисистемные следствия и причины. К числу первых они относят увеличение «профессионального балласта» среди студентов и выпускников вузов, а ключевую причину видят в неэффективности профориентационной работы в школах. Такой вывод справедлив, но он формирует ожидание более развернутого анализа этой проблемы, а в книге кратко рассмотрена только советская система школьной профориентации, ее разрушение в 1990-е гг. и частично – восстановление в 2000-е.

Авторы, вслед за российскими учителями и родителями, задают вопрос: «На что ориентировать учащихся в школе: на престижную бедность или девиантный достаток?» (с. 77). Помогут ли переломить ситуацию проекты «ПроеКТОрия» и «Билет в будущее» в рамках нацпроекта «Образование»? Эти вопросы актуализирует рассматриваемая книга. Добавим еще два, навеянные выводами авторов.

Первый: конкуренция между двумя влияниями – родителей (друзей) и школьной профориентационной системой. Результаты исследования показывают, что влияние ближайшего окружения (сильное, но, возможно, неправильное) перевешивает. В условиях слабой и неинтересной профориентации в школе мнение родителей и друзей как-то решает проблему школьников, дезориентированных в мире профессий, поэтому нужно ли делать ставку и на консультирование родителей? Второй вопрос: насколько выполняет (как утверждают авторы) ранняя профилизация классов профориентационную функцию и нужно ли вводить более глубокую и более раннюю дифференциацию профилей? Эти вопросы требуют, как нам кажется, дополнительных исследований, экспертных мнений, поскольку профильность классов может сужать и горизонт выбора профориентационных инструментов, и общеобразовательную подготовку школьников, притом что осознание школьником себя в мире профессий и труда по-прежнему остается проблемой.

Несмотря на неэффективность профориентации в значительной части школ, результаты исследования показали, что 80% учащихся 9–11 классов что-то знают о будущей специальности (с. 69). Однако такие ограниченные представления, по мнению авторов, не обеспечивают профессионального самоопределения и увеличивают риск ошибочного выбора, появления «профессионального балласта». «Ошибочный выбор выпускниками школы специализации чреват неудачами в будущей работе, а может и неустроенностью личной жизни» (с. 75).

Существует и потенциальный «профессиональный балласт» – за счет выпускников вузов, которым полученная специальность «не ляжет на душу» и будет стимулировать их

поиск возможностей переквалификации (с. 77–81). По оценке авторов книги, такой резерв пополнения «профессионального балласта» составляет не меньше 25% численности студенчества. Сделанный неправильный выбор настигает молодых людей, заставляя либо переучиваться и приобретать новую профессию, либо увольняться под нажимом руководства, недовольного их работой.

Остановимся на потребности молодых специалистов в повышении квалификации. Это позволяет рассуждать, какими разными могут быть интерпретации результатов эмпирических исследований в зависимости от контекста. Прежде всего, представляются весьма ценными подсчеты того, насколько хватает вузовского бэкграунда выпускникам, чтобы быть «на плаву» в профессиональной сфере. По оценкам авторов – в среднем 14 месяцев. Возникает вопрос: речь идет о компенсации некачественного высшего образования или о норме включения молодежи сразу после вуза в систему непрерывного образования? Судя по контексту, в книге имеется в виду разрыв между качеством высшего образования и требованиями работодателя, производства, рынка труда. Этот вывод справедлив. Но полученные результаты говорят и о положительной тенденции – готовности молодых специалистов учиться, повышать квалификацию после получения диплома. Профессиональные знания, технологии, методология быстро обновляются во всех сферах, и даже самая передовая высшая школа сегодня не может уверенно гарантировать длительный срок актуальности компетенций выпускника. Тем более ценны материалы книги для методологов и руководителей российской высшей школы, указывающие на необходимость развития практик непрерывного образования для всех поколений профессионалов и продуктивности модели опережающего знания и образования.

Безработица молодых специалистов – одна из острых проблем – рассматривается в монографии многопланово. Остановимся на двух сюжетах. Первый – проблема тесной связи между ростом молодежной безработицы и быстрым экстенсивным ростом профессионального образования в стране. Ее анализ в монографии имеет серьезный теоретический срез и прикладной характер. Возникнув в 1990-е гг. в условиях кризиса, массовой ликвидации предприятий, молодежная безработица заставила государство реагировать на ее рост расширением бюджетного профессионального образования, но без предоставления выпускникам гарантий трудоустройства. С одной стороны, государственная политика сдержала давление молодежи на рынок труда, на несколько лет заключив ее в «резервацию». С другой – без решения базовых экономических проблем она стимулировала безработицу в среде выпускников вузов и колледжей. Особенно остро ее почувствовали те, кто создал собственные семьи в период обучения либо сразу после его окончания.

Авторы доказывают, что данная проблемная ситуация не разрешена по сей день: от безработицы у молодых специалистов интеллектуального труда гарантий по-прежнему нет, а их давление на социально-профессиональную структуру российского общества сохраняется. Вузы и колледжи не в состоянии сдержать рост безработицы, да они и не заботятся об этом, стремясь под давлением рыночных факторов и недостатка государственного финансирования расширять прием. В результате сохраняется значительное превышение предложения выпускников вузов (в 3,5 раза) и колледжей (в 2,5 раза) над спросом на них со стороны организаций (с. 11). Такие выводы авторов приводят читателей к пониманию того, что в экономике называется дисбалансом спроса и предложения, а в социологии – глубоким институциональным разрывом между профессиональным образованием и экономикой страны. На мезоуровне он проявляется в отсутствии системных, органичных связей между большинством предприятий и вузов, их интересами, активностью, векторами развития.

Второй интересный сюжет монографии касается характеристик безработных выпускников вуза. Среди них больше гуманитариев и людей с социально-экономическим образованием, но немало тех, кто получил инженерно-техническое образование. Больше всего безработных с дипломом бакалавра (!), меньше – среди выпускников магистратуры. При этом академические успехи студентов не гарантируют успешное трудоустройство после

вуза: 7,5% безработных имеют «красный» диплом, почти половина – дипломы с хорошими оценками. Обращает на себя внимание факт, что более 60% безработных молодых специалистов уверенно выбирали специальность при поступлении и до сих пор считают свой выбор правильным. Одна из ключевых причин их неудачи при трудоустройстве – нежелание менять профессию. Возникает вопрос: что это – негибкость и неадаптивность или же верность выбранному профессиональному пути? Вопрос требует исследования.

Обозначим любопытную и, на наш взгляд, значимую положительную характеристику безработных выпускников – стремление и готовность решать свои проблемы самостоятельно. Очевидно, современное поколение студентов лишено иждивенческих установок и не ждет помощи государства, служб занятости, вузовских центров трудоустройства. При этом оно не готово снижать уровень притязаний к заработной плате, содержанию работы.

Взаимодействие университетов и работодателей рассматривается в монографии в качестве фактора успешной адаптации студентов к миру профессий, рынку труда и условиям конкретного производства. Отметим несколько аспектов, которые авторы разрабатывают в рамках этой тематики. Прежде всего, отношение работодателей к качеству профессионального образования. По данным исследования, работодатели оценивают теоретическую подготовку выпускников на «хорошо», а практическую – на «удовлетворительно». При этом развенчивается стереотипное представление о том, что в организациях СПО подготовка студентов к реальным требованиям профессии сильнее, чем в вузах. Обобщенные оценки работодателей говорят, что это далеко не так: доля некачественно подготовленных составляет среди выпускников лица – 34,2%, колледжа – 23,6%, вуза – 19,5% (с. 116).

Авторы по-прежнему фиксируют непонимание работодателями различий между бакалаврами, специалистами и магистрантами. Почему эта проблема сохраняется? Мы видим её в неэффективности взаимодействия вузов с работодателями, о чем и пишут авторы. Со своей стороны вузы проявляют высокий уровень заинтересованности и активности в таком взаимодействии, чего не скажешь о работодателях. Доля тех из них, кто заинтересован в деятельном сотрудничестве, невелика.

Деятельное сотрудничество – это не только и не столько формальные договоры об организации практики или о партнерстве, сколько регулярное включение в образовательную повестку перечня компетенций, дизайна образовательных программ, обеспечения условий практики и образовательного процесса (занятий, внеучебной активности). Работодателей, которые готовы выделить время и ресурсы для такой глубокой интеграции с вузами, немного. Большинство предпочитает не инвестиции во взаимодействие, а рекрутинг молодых специалистов с рынка труда.

Многое здесь зависит и от вузов, которые работают в основном с ключевыми стейкхолдерами-работодателями, являющимися их партнерами. Однако традиции широкого информирования о возможностях, проблемах, особенностях подготовки специалистов того или иного уровня в публичном пространстве не сложилось. Встречи представителей вузов и работодателей, как правило, организуются на уровне топ-менеджмента и носят ритуальный характер. А налаживание реальных, тесных связей должно проводиться в режиме повседневных взаимодействий. Кстате, потенциал режима взаимодействия авторы монографии показывают через обобщение опыта «правильных» производственных практик.

Еще один выход из положения авторы монографии видят в развитии корпоративных университетов. Они полагают, что сегодня «корпоративный характер сохраняют в основном педагогические университеты, образовательные учреждения силовых структур, Министерства иностранных дел..., а что касается экономики, здесь почти не осталось вузов, учрежденных крупными производственными корпорациями» (с. 127). Среди обследованных предприятий только 11,8% имеют собственные университеты. В перечне № 9 (с. 127–128) приводится список из 15 отраслей, обладающих ими: металлургическое производство, оборонная промышленность, информационные и коммуникационные технологии, химическое производство и др.

Обращение к роли корпоративных вузов в воспроизводстве специалистов актуально. Однако нам представляется, что в трактовке такого типа университетов произошло определенное смещение традиционного понятия ведомственных вузов и современного понимания образовательных структур, принадлежащих предприятиям-корпорациям. Если первые были и остаются государственными университетами, то особенность вторых – не только в их юридическом статусе негосударственных образовательных организаций или структурных подразделений корпораций, но и в их миссии – обеспечение стратегии развития и конкурентоспособности компаний путем формирования у ее руководителей и рядовых сотрудников актуальных компетенций. Ведомственные университеты работают на отрасль, корпоративные – только на свою компанию-учредителя.

В России сегодня около 300 корпоративных университетов, принадлежащих Сбербанку, Газпрому, Северстали, Норильскому Никелю, Ростелекому, Ингосстраху и др. Большая часть корпоративных университетов работает на уровне дополнительного профессионального образования. Значительно меньшая часть реализует программы высшего образования, например, Технический университет Уральской горно-металлургической компании, готовящий бакалавров для этого металлургического холдинга.

Университетские контексты воспроизводства специалистов интеллектуального труда. Один из центральных разделов монографии посвящен воспроизводству двух групп специалистов – исследователей в научных институтах и научно-педагогических работников вузов. Авторы рассматривают тему в рамках более масштабной цели – понимания влияния вузовского контекста на воспроизводство специалистов интеллектуального труда. Представлен многосторонний глубокий статистический анализ состава научно-педагогических работников (НПР) вузов. Характеристики данной общности позволяют читателю увидеть серьёзные проблемы ее качественного состояния в будущем. В этом смысле книга отражает возможности и риски программы «Приоритет-2030».

Авторы напрямую связывают численность НПР с численностью студенчества и на основе демографических данных убедительно доказывают, что сокращение численности студентов с 2010 по 2016 г. на 1 млн 285 тыс. чел. привело к сокращению числа преподавателей вузов на 35 тыс. чел. (с. 284–285). В то же время они утверждают, что с 2024 г. начнется рост студенческого контингента, который увеличит его к 2030 г. на 1 млн чел., а заодно и численность НПР на 58 тыс. чел. Если с демографами не поспоришь, то в отношении авторского прогноза насчет роста НПР есть сомнения. И связаны они не с качеством прогнозирования, а с нашим знанием и пониманием кадровых стратегий современных университетов. Опыт сокращения НПР способами кадровой «оптимизации» (переход на краткосрочные контракты, дробление и поэтапное сокращение ставок, увеличение доли онлайн-образования, а также количества студентов на одного преподавателя и пр.) показал, что даже при увеличении контингента студентов численность НПР можно не только оставлять прежней, но даже сокращать. Таким образом, классические научные прогнозы вполне могут остаться сказкой, разбившись о реалии университетских управленческих практик.

Можно ли рассматривать воспроизводство специалистов интеллектуального труда вне противоречий между современными стратегиями развития высшей школы и непрекращающимися качественными и количественными деформациями НПР – социальной общности, выступающей драйвером развития образования и науки в университетах? Вопрос, на наш взгляд, риторический.

Кстати, в книге ничего не говорится и о сокращении численности самих вузов. Только в первой главе показывается рост числа вузов за 20 лет в 2,2 раза – с 514 в 1990/1991 г. до 1115 в 2010/2011 г. Но не сказано ничего об их сокращении после 2015/2016 г. (до 710 вузов в 2020/2021 г.). Вне такого контекста «оптимизации» и «реструктуризации» высшего образования теряется понимание важнейших факторов подготовки молодых специалистов. Нужно было бы объяснить эти обстоятельства, их характер, последствия.

Процесс сокращения численности НПР вузов в последние десять лет авторы дипломатично называют «отрицательной тенденцией роста численности преподавателей вузов»

(с. 285). Одной из его причин (вузовской стратегии сокращения штата вслед за сокращением количества студентов) они считают увольнения сотрудников из-за невысокой оплаты труда. Она, действительно, не позволяет этой социальной группе приблизиться к среднему классу, особенно развитых западных стран (с. 286). Вместе с тем, как нам кажется, спектр причин такой тенденции намного шире: низкий уровень удовлетворенности НПП профессиональной деятельностью, увеличением учебной нагрузки, отношениями с административно-управленческим персоналом (численность которого постоянно растет), неопределенностью будущего, организационными и институциональными преобразованиями в высшей школе и многое другое.

При всем богатстве аспектов анализа состояния современного высшего образования в России, по нашему мнению, в нем не хватило одного важного среза, связанного с выявлением его роли в воспроизводстве специалистов вузов различных типов. Высшая школа сегодня чрезвычайно стратифицирована: существует «ядро» ведущих вузов, зона полупериферии (эффективные вузы, но не занимающие лидирующих позиций) и периферия (проблемные вузы). Очевидная демаркационная линия пролегает также между селективными и массовыми вузами. Если не учитывать фактор стратификации, то усредненные показатели ситуации по всей системе высшего образования не столько проясняют общую картину, сколько делают ее еще более запутанной. Мы полагаем, что в этой «лакуне» открывается перспектива продолжения исследования.

О воспроизводстве социологов. Читатели имеют возможность сравнить подготовку социологов по большому ряду критериев с представителями других специальностей, причем по всем группам (всего таких групп в книге рассматривается 18). Однако социология в подавляющем большинстве случаев характеризуется не отдельно, а в составе группы социально-гуманитарных специальностей (наряду с психологией, политологией, философией, СМИ, историей, языкознанием, культурой, литературой).

В таблице 65 (с. 299) представлены мнения экспертов (руководителей вузов) об общественной значимости, престижности и востребованности предприятиями и учреждениями социально-гуманитарных специальностей. 11,6% экспертов признали значимость социологии, 2,3% опрошенных руководителей полагают, что эта профессия престижна в глазах студентов и пользуется спросом у предприятий и учреждений. Лидерами по всем трем критериям эксперты признали экономику, право и менеджмент. Эти данные – косвенный ответ на вопрос о причинах невысокой популярности социологии у молодежи. Авторы монографии заключают, что у абитуриентов спрос на нашу профессию снижается прежде всего вследствие ограниченной потребности на специалистов такого профиля со стороны предприятий и учреждений (с. 300).

Одна из наиболее серьезных проблем при трудоустройстве молодых социологов – знание предприятий и учреждений, где они нужны. Созданные во многих вузах центры и службы содействия трудоустройству выпускников недостаточно осведомлены о них. Поэтому социологи оказались в группе специальностей, по которым, согласно мнению руководителей центров содействия трудоустройству, оно осуществляется наиболее сложно (с. 201, перечень 20; табл. 40).

Средний уровень зарплаты молодых специалистов социально-гуманитарного профиля составляет 39 700 руб. в месяц, достойной же для себя они считают зарплату в 70 000 руб. в месяц (с. 305). В этом плане интерес представляет табл. 52 «Ожидаемый средний размер зарплаты, на которую рассчитывают безработные молодые специалисты различной специализации в случае трудоустройства». По подсчетам авторов, средняя желаемая зарплата составила 56 500 руб. У социологов (как и у психологов, журналистов, специалистов по рекламе, социальных работников) ожидаемый размер оплаты труда не высок – 50 тыс. рублей. В книге много говорится о значении различных форм морального поощрения и стимулирования труда молодых социологов (с. 228–229, табл. 47), но ни слова – о материальном поощрении. Тем не менее установка на карьерный рост у рассматриваемой группы специалистов существует.

Закключение. Исследование рисует не очень радужные перспективы становления в нашей стране экономики знаний, развитие которой базируется на расширенном воспроизводстве специалистов интеллектуального труда. Представление об этих перспективах усиливается выводом об ущербности системы воспроизводства данного социального слоя, по сути, редуцированной к деятельности учреждений высшего образования.

Именно на вузы, как показало исследование, ложится сегодня основная забота и ответственность за этот важный социальный процесс. Между тем в систему воспроизводства социально-профессиональной структуры общества по определению должны быть включены и другие социальные институты – государство, семья, школа, организации дополнительного образования (в том числе профессионального), система довузовской подготовки и, конечно, работодатели. За цифрами и фактами, которыми изобилует книга, видна дисфункциональность всей системы, усиленная динамикой и высокой неопределенностью развития рынка труда и мира профессий.

Очевидно, многие российские вузы сегодня стремятся к тесной интеграции со школьным образованием, реализуя собственные программы профориентации школьников и абитуриентов. Вузы активно наращивают связи с работодателями в плане не только трудоустройства выпускников, интеграции практиков в научно-образовательные процессы для повышения их качества и практико-ориентированности. Однако успешность такой кооперации может быть обеспечена только взаимным движением.

В этой ситуации закономерно возникает вопрос о регулирующей и стимулирующей функции государства в системе воспроизводства кадров. Книга, собственно, начинается с постулирования роли государства в данном процессе. И хотя авторы больше к этому сюжету не возвращаются, за каждым их выводом сквозит необходимость научно обоснованной государственной политики как механизма налаживания эффективной системы подготовки специалистов интеллектуального труда.

REPRODUCING INTELLECTUAL LABOR SPECIALISTS: INSTITUTIONAL IMBALANCES AND GAPS

ZBOROVSKY G.E.*, AMBAROVA P.A.*

**Ural Federal University, Russia*

Garold E. ZBOROVSKY, Dr. Sci. (Philos.), Research Professor (garoldzborovsky@gmail.com); Polina A. AMBAROVA, Dr. Sci. (Sociol.), Prof. (borges75@mail.ru). Both – Department of Sociology and Technologies of State and Municipal Administration of the Ural Federal University, Yekaterinburg, Russia.

Abstract. The main provisions of the new monograph “Reproduction of intellectual labor specialists: a sociological analysis” are discussed. In reflections and critical analysis, its fundamentality is substantiated, some features are revealed, in particular, the solution of not only theoretical issues, but also problems on the applied level. There is a wealth of empirical material, including the authors’ 2021 study (a survey of young specialists, an expert survey). The following issues are discussed: career guidance, interaction between universities and employers, youth unemployment, the role of the state in the system of personnel reproduction. It is concluded that the solution of the problem of intellectual labor specialists reproduction today is entrusted only to the higher education system, while this requires the cooperation of efforts of all key institutions of society.

Keywords: reproduction of specialists, intellectual labor, socio-professional structure, professional trajectories, professional self-determination, career guidance, youth unemployment, higher education.