

## НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

УДК 316.334:37

DOI 10.52452/18115942\_2023\_4\_301

### ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА (обзор докладов круглого стола)

© 2023 г.

*Г.С. Широкалова, Е.И. Пронина*

Широкалова Галина Сергеевна, д.соц.н., проф.; в.н.с. Приволжского филиала  
Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук;  
ведущий научный сотрудник  
Нижегородского государственного лингвистического университета им. Н.А. Добролюбова  
shirokalova@list.ru

Пронина Елена Ивановна, с.н.с. Института социологии  
Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Москва  
eipronina@yandex.ru

*Статья поступила в редакцию 14.03.2023**Статья принята к публикации 16.10.2023*

Представлен обзор докладов круглого стола «Образование и рынок труда», проведенного ИС ФНИСЦ РАН совместно с журналом «Социологические исследования». Качество подготовки кадров и их соответствие рынку труда – наиболее острые вопросы для работодателей всех сфер: тех, кто отвечает за производство «человека», и тех, кто производят космическую технику... Участники круглого стола – ученые, преподаватели, практики знают проблемы «изнутри», что позволяет им дать объективную оценку ситуации и предложить пути их решения.

*Ключевые слова:* образование, рынок труда, школьники, студенты, аспиранты, социальная мобильность, жизненные планы.

6 февраля 2023 г. в Институте социологии ФНИСЦ РАН прошел традиционный круглый стол «Российское образование сегодня», организатором которого выступили Федеральный научно-исследовательский социологический центр РАН, Российское общество социологов, журнал «Социологические исследования».

В пятнадцатый раз заседание, посвященное теме «Образование и рынок труда», открыл д.соц. н., руководитель отдела социологии образования Института социологии, председатель исследовательского комитета «Социология образования» Российского общества социологов (РОС) Д.Л. Константиновский.

Во вступительном слове *Д.Л. Константиновский* отметил необходимость всестороннего рассмотрения проблемы подготовки кадров для рынка труда. Прежде всего, изучения требуют новые вызовы, которые стоят перед институтом образования, и соответствие им содержания рабочих программ подготовки специалистов. О востребованности молодых выпускников СПО, вузов и их готовности/нежелании работать по профессии свидетельствует статистика потреб-

ности в кадрах и их закрепления. Необходимы и социологические исследования для выявления проблем, с которыми встречается молодёжь на рынке труда.

Президент Российского общества социологов, д.филол.н., профессор *В.А. Мансуров* (ИС ФНИСЦ РАН, Москва) отметил важность работы исследовательских комитетов РОС, тематически объединяющих профессионалов, готовых делиться опытом. Образование как социальный институт имеет свои функции, которые он должен выполнять. Если этого не происходит, социальный институт становится дисфункциональным. Сейчас российское образование находится в непонятной ситуации: оно должно работать на социальную потребность, которую задает общество. Какова она? В СССР была ясная и четкая цель – формирование всесторонне и гармонически развитой личности. В дополнение к общему и профессиональному образованию создавались музыкальные, художественные школы, дворцы пионеров, станции технического творчества. Это давало разные знания и навыки. Конечно, было достаточно проблем. Но

система образования работала на развитие личности. Сейчас есть неопределенность: кто знает, кого формирует российская система образования? Громадная задача в системе профессионального образования: научить человека зарабатывать, стать успешным предпринимателем, достичь личного успеха. Есть целое направление – наставники, которые, достигнув этой высоты, учат других самым разным способом. Одни достаточно сложные, другие – опасные, повергающие людей в ситуацию нестабильности, потому что будущее не находится в их руках. Люди не всегда могут адекватно оценить будущее: представляют себя позитивно, а на следующий день теряют работу.

В дискуссионных передачах слышим, что продолжаем готовить менеджеров, но не инженеров. Работодатели дают запрос: им нужны специалисты. Но кто анализирует последствия содержания запросов работодателей? Работодателю нужна функция, это важно для него. Но что такое одна функция для личности? Суживание проблемного поля для профессионала, который востребован в этот момент. При малейшем изменении он теряется, не готов к переменам. Это серьезная проблема. Что может сделать человек, если он знает только то, что выполняет каждодневно? Задача социологов целостно анализировать эту проблему на всех ступенях системы.

Первая ступень института образования для ребенка – детский сад. В своем докладе *«Ода воспитателю детского сада»* И.А. Дядюнова (к.пед.н., федеральный эксперт Национальной родительской ассоциации, руководитель Инновационной площадки Национального исследовательского института «Воспитатели России», Москва) проанализировала значимость современного воспитателя, педагога-дошкольника для воспитанника детского сада и родительской аудитории.

В РФ почти 7 млн воспитанников посещают 47 тыс. дошкольных учреждений. Более 80% воспитанников приходится на 50% дошкольных образовательных организаций (ДОО) больших и малых городов РФ. В городских детсадах при наличии других специалистов воспитатель работает в группах с превышением рекомендуемой численности детей. В сельских же – из-за недостатка специалистов подменяет музыкального руководителя, руководителя физического воспитания, специалиста по художественно-эстетическому развитию детей. Практически каждый год поднимается вопрос о переполненности групп городских детсадов; проблему обещают решить в 2023 г. Актуально и строительство ДОО: в РФ 0.19% находится в аварий-

ном состоянии, 6.24% требуют капитального ремонта.

Неоднозначны результаты объединения ДОО и СОШ (средние образовательные школы). Есть резон в объединении ДОО по горизонтальному принципу с сильным руководителем во главе. Сегодня же сильные заведующие при объединении, как правило, становятся методистами ДОО.

Меняются требования родителей к детскому саду: от «научить ребенка общаться с детским окружением, со сверстниками» в 2020 году к «научить ребенка общаться со значимыми взрослыми и окружающими людьми» в 2021 г. и «полноценное и разностороннее развитие ребенка» в 2023 г.

В 2022 г. утверждена Федеральная образовательная программа дошкольного образования. Ее цель – всестороннее развитие и воспитание ребенка в дошкольном возрасте на основе духовно-нравственных ценностей народов РФ, исторических и национально-культурных традиций. Но способны ли работники ДОО выполнить эти задачи? Практически 65% воспитателей-педагогов, работающих в ДОО, имеют высшее образование, но когда выпускник вуза, ссуза приходит в детский сад, становится понятно, что знаний, умений ему не хватает: учат не так и не тому. Много лишних предметов, мало практики, недостаточно знакомство с новыми программами и технологиями.

В докладе *«Каких компетенций не хватает молодому воспитателю детского сада»* Н.П. Гришаева (ст.н.с., ИС ФНИСЦ РАН, Москва) продолжила анализ кадровых проблем в московских детских садах. В них практически нет воспитателей 20–25 лет. Как правило, работать по специальности идет треть выпускников московских педколледжей и пединститутов. Туда в основном поступают для продолжения образования после школы. Большинство студентов либо те, кто не поступил в вузы на другие специальности, либо заранее планирующие работать в частном секторе образования.

Молодые специалисты сталкиваются с объективными и субъективными трудностями адаптации. По мнению экспертов, содержание образования не соответствует требованиям современного детского сада. Многие аспекты работы воспитателя с детьми и родителями изучаются теоретически, без практических тренингов и дискуссий. Во-вторых, их не знакомят с современными эффективными технологиями социализации дошкольников.

Поступающих на педагогические специальности не отбирают по критерию профпригодности. В результате многие не выдерживают эмоцио-

нальную нагрузку и стрессовые ситуации, ежедневно встречающиеся в профессии воспитателя.

Но есть и положительный опыт тестирования способностей студентов, о котором рассказала **Е.Е. Кондратьева** (к.ю.н., доц., Приволжский филиал Российского государственного университета правосудия, Нижний Новгород) в докладе *«Индивидуальное психологическое консультирование выпускника по вопросам трудоустройства»*. При поступлении на факультет непрерывного образования ПФ ФГБОУВО «РГУП» с согласия абитуриентов и их законных представителей в течение многих лет проводится психологическое тестирование абитуриентов с целью определения их личностных особенностей. По результатам студентам даются рекомендации по формированию индивидуального стиля учебной деятельности и предупреждению возможных психологических проблем.

В процессе обучения предусмотрены повторные консультации, направленные на формирование коммуникабельности для адаптации к студенческому коллективу и условиям обучения в университете. На занятиях в рамках учебной дисциплины «Юридическая психология» будущие юристы имеют возможность сформировать профессионально важные качества, умения и навыки, обеспечивающие активное и ответственное включение студентов в профессиональную деятельность, формирование личностных психологических техник работы с людьми.

Проблема влияния родителей на выбор жизненных стратегий детей стала темой доклада **И.И. Харченко** (к.соц.н.), **Е.А. Мальневой** и **С.Ю. Дуткиной** (Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН, Новосибирск) *«Что думают родители о возможностях развития и профессиональном выборе выпускников школы»*. Авторы в 2019 г. опросили 505 родителей 8–11-классников в городской и сельской местности Новосибирской области. Две трети родителей уверены, что в обществе сохраняются условия для интеллектуального развития детей, не связанные напрямую с материальным положением семьи. В то же время почти половина считают, что образовательные реформы снизили качество школьного образования, поэтому многие готовы оплачивать репетиторов, кружки, чтобы дети смогли продолжить образование. 29% семей уже наняли репетиторов.

78% родителей уверены, что для достижения жизненного успеха «очень важно» или «скорее важно» иметь высшее образование. 62% рекомендуют детям поступать в вуз, 13% – в ссуз (колледж) после 9 кл., 11% – в ссуз после 11 кл. Не знают, что посоветовать – 15%. В то же вре-

мя родители полагают, что при выборе профессии дети должны самостоятельно делать разумный выбор (61%), учитывая собственные интересы, способности.

Тема подготовки кадров для системы образования была продолжена в выступлении **Г.И. Зимирева** (к.соц.н., гл. специалист Комитета образования г. Читы; доцент Института развития образования Забайкальского края, Чита). В докладе *«О соотношении рынка педагогического труда и педагогического образования: региональный аспект (на материалах Забайкалья)»* он подчеркнул нарушение процессов кадрового воспроизводства в системе образования. Прежде всего, сократилась его социальная база: в советский период учительство в Забайкальском крае в основном пополнялось выходцами из семей рабочих, крестьян и служащих. Однако вследствие социально-экономических реформ, деиндустриализации региона в 1990-е годы, удельный вес рабочих и служащих в структуре населения резко сократился, появились более привлекательные варианты жизненной и профессиональной карьеры. Только около 13% выпускников школ ориентированы на получение педагогического образования. Дети учителей редко «наследуют» профессию родителей; 39% из них не будут рекомендовать её и любимым выпускникам.

Региональный рынок педагогического труда (РПТ) дифференцирован и разбалансирован, поэтому сложно регулируется и управляется на основе универсальных схем и подходов. В школах спрос на педагогов превышает предложение. Вакансии учителей для школ Забайкальского края составляют в 2022/2023 г. 4.99%, по РФ – 2.07%, по ДВФО – 3.72%. Если учитывать «скрытые вакансии», то это 37.2% от числа ставок. А по математике, русскому языку и литературе, иностранным языкам скрытых вакансий свыше 40%! Доля учителей старшего возраста (от 55 до 65 лет и старше) – 27.6%. То есть в общей сложности 70.3% рынка в настоящее время или в ближайшие 5–10 лет потребует своего заполнения. Поскольку заработная плата учителей является, по данным Минпросвещения РФ, неконкурентоспособной, ожидать масштабной межотраслевой миграции работников не приходится. Выпускники СПО и вузов идут в школу, но закрепляется в ней не более трети. Причины отказа от профессии – низкий уровень оплаты труда, недостаточные меры по социальной поддержке молодых педагогов, неготовность к работе в школе, «боязнь» детей, повышенные требования со стороны родителей к молодым специалистам. Для снижения острой дефицитности кадров нужны адекватные меры

и со стороны государства и забота профессионального сообщества: совершенствование практической подготовки студентов, введение института педагогической интернатуры, наставничество.

Перечисленные выше проблемы снижают возможность решения одной из важнейших задач системы образования – воспитания патриотизма. В докладе *«Гражданско-патриотическое воспитание в системе общего и профессионального образования в РФ (на примере Белгородской области)»* К.Г. Скорик (учитель истории и обществознания «Академии спорта», аспирант, Белгородский государственный университет) и С.Д. Лебедев (к.соц.н., доц., проф., Белгородский государственный университет) констатируют, что, хотя гражданско-патриотическое воспитание выступает «ядром» воспитательной деятельности российских образовательных организаций, у многих обучающихся диагностируется дефицит позитивного национального самосознания, связанный со слабым проявлением интереса к российской истории и несформированностью эмоциональной основы – чувства любви к Родине и гордости за её героев.

Одна из причин – преобладание формально-презентационного характера воспитательных мероприятий и их фрагментарность, что обесценивает воспитательные воздействия педагогов, ценностей и символов на обучающихся. Нужны формы воспитательной работы, дающие возможность индивидуального выбора форм самореализации, творческой активности. Важнейшими факторами представляются личность педагога и тесное взаимодействие с общественными движениями и организациями, осуществляющими соответствующие направления работы с молодёжью.

Проблеме востребованности молодых специалистов посвятила выступление Н.Д. Сорочкина (к.филос.н., доц., руководитель ИК РОС) *«Связь образования и рынка труда в современных условиях»*. Раз в несколько лет Росстат проводит исследование, посвященное трудоустройству выпускников вузов и ссузов. По данным Росстата, девять из десяти находят работу в течение года или уже имеют ее к моменту завершения учебы. У выпускников вузов более высокий шанс на трудоустройство. После окончания высшего учебного заведения безработными остаются 6.9% специалистов и 6.5% магистров; а вот после окончания колледжа или техникума – 13.9% выпускников. Но более трети выпускников российских вузов не работают по специальности. Закономерен вопрос: насколько образование в РФ отвечает изменениям на рынке труда? Ситуация неоднозначная. Многие вузы

стараясь наладить связь с работодателями, приблизить обучение к рынку труда. Но трансформации основываются на формальных критериях деятельности преподавателя. Качество обучения почти перестали артикулировать как проблему, хотя квалифицированных кадров не хватает. Поиск сотрудников усложнился, привлекать и удерживать людей стало дороже. Требуются новые технологии найма, удержания и мотивации персонала.

В некоторых странах (например, в США) применяется доктрина гибкого рынка труда, что обеспечивает высокий уровень адаптации рабочей силы. Распространяется система оплаты труда, учитывающая прибыль и участие в доходах. Функциональная гибкость разных предприятий предполагает, что персонал не должен иметь барьеров между специальностями, чтобы соответствовать потребности модернизации производства.

России нужны кадры, которые могли бы мобильно перестраиваться. Для этого необходимо практико-ориентированное обучение, не отрицающее фундаментальных знаний и воспитательной составляющей. С другой стороны, студенты должны самостоятельно строить свою траекторию.

Г.В. Леонидова (к.э.н., вед.н.с., зав. лабораторией ВолНЦ РАН, Вологда) в докладе *«За и против работы не по специальности»* отметила объективность причин смены специальности за время трудовой карьеры: это рост нестандартной занятости, усиление гибкости рынка труда. Социально-экономические изменения формируют условия неэффективного трудоустройства для всех категорий населения и молодежи в частности. Трудоустройство не по специальности/профессии ставит много вопросов: о его причинах, достоинствах и недостатках, удовлетворенности трудом и выбранной профессией, уровне качества трудового потенциала работников, сделавших такой выбор.

Федеральное статистическое наблюдение Росстата, проводимое Вологодским научным центром РАН в Вологодской области с 1997 г., выявило риски трудоустройства не по специальности: более низкая удовлетворенность трудом, отставание в заработной плате, меньшее соответствие работы имеющимся у работника склонностям и способностям. Один из «плюсов» работы не по специальности в том, что она может быть мотиватором для дальнейшего образования либо самообразования работника. Траектория выбора работы по специальности или близкой специальности имеет существенные преимущества: более высокий уровень заработной платы, высокая самооценка успешно-

сти, уровень качества и реализации трудового потенциала.

Многие доклады на круглом столе были посвящены проблемам высшего образования. В выступлении *Г.А. Чередниченко* (д.соц.н., ИС ФНИСЦ РАН, Москва) «*Актуальный запрос на инженерные кадры и высшая школа*» проанализированы имманентные несоответствия рынка труда и образования. Среди них: непредсказуемые изменения запросов рынка труда на комплексы компетенций, численность специалистов и инерционность функционирования системы образования. Постоянное реформирование системы высшего образования касается формальных, а не содержательных сторон, к тому же не учитывает незавершенность предыдущих этапов. На примере проекта «Передовые инженерные школы» докладчик проанализировал различия организации подготовки инженерных кадров.

*И.Л. Грошев* (к.соц.н., доц., проф., Тюменское высшее военно-инженерное командное училище имени маршала инженерных войск А.И. Прошлякова) и *И.А. Грошева* (к.соц.н., доц., зав. кафедрой, филиал АНО ВО «Институт деловой карьеры», Тюмень) в докладе «*Инновации в образовании: проблемы и способы решения*» подняли вопрос о методологии внедрения и оценки инноваций. По их мнению, методологические проблемы обусловлены некорректным пониманием роли и места инноваций в современной образовательной парадигме, которой свойственны: а) ориентация на средневзвешенные показатели эффективности и успешности обучаемых; б) традиционные подходы к формированию учебных подразделений без учета личностного потенциала работников; в) недостаточная квалификационная компетентность преподавательского состава при убежденности в изначально высоких мотивациях и способностях.

В числе основных проблем, сопутствующих инновационной деятельности: 1) некорректная интерпретация инновации и инновационной деятельности – подмена понятий нивелирует планируемый и ожидаемый эффект в образовательной парадигме; 2) неправомерное замещение терминов «эффективность» и «результативность», ведущее к двойственности оценок планируемых и достигаемых показателей образовательной системы; 3) несоразмерное влияние аппарата управления на процесс принятия решений, их реализации и коррекции отклонений; 4) разнохарактерность и разновременность реализации инновационных проектов, в результате чего образование не отвечает запросам времени.

Для нивелирования «торможения инновационной деятельности» необходимо научное пла-

нирование и прогнозирование каждого инновационного проекта. Методика разрешения противоречий по каждому направлению образовательного процесса имеет отличия, согласно роли и значимости структурных подразделений (должностных лиц), участвующих во внедрении инноваций.

Причины возникновения перечисленных выше методологических проблем *Г.С. Широкалова* (д.соц.н., проф., ст.н.с. Приволжского филиала ФНИСЦ РАН, Н. Новгород) видит в законодательстве по оценке работы вузов. В докладе «*Рынок труда для преподавателей вузов. И преподаватели вузов для рынка труда*» она подчеркнула, что проблема качества подготовки кадров чаще рассматривается с позиций несоответствия образовательных программ запросам реального сектора экономики. Но качества образования не может быть, если не отрегулированы критерии оценки труда преподавателей вузов и самих вузов. В качестве примера можно взять Приказ Минобрнауки от 01.02.2022 № 92 (в ред. от 01.09.2022) «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений». Вот некоторые показатели, заложенные в данном приказе. «Доля педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, средняя заработная плата которых по итогам календарного года составляет 200% и более от средней заработной платы в соответствующем субъекте РФ». Но зарплата не «привязывается» к 36-часовой рабочей неделе преподавателя. Между тем эта норма часов была выработана на основе анализа трудовых затрат и затрат на восстановление рабочей силы, когда обязанности преподавателей были в разы меньше. Сегодня зарплата на ставку доцента в региональных вузах немногим больше 30 тысяч рублей. Хочешь больше – это сверхурочная работа на рейтинг: почасовые, ведение занятий по нескольким дисциплинам, научные статьи часто в «мусорные» скопусовские журналы, не требующие качества. Показатели задаются так, что либо их нельзя выполнить, либо они субъективно правятся после заполнения рейтинга. В некоторых вузах оплата по рейтингу осуществляется раз в полгода, в других – в течение полугода. Причина – размер премиального фонда... Для экономии увольняются лаборанты на кафедрах, оставшиеся работают за «минималку» и тоже

уходят. В результате доценты и профессора вынуждены выполнять работу лаборантов.

Многие вузы утратили право выбора ректора. Назначенный «халиф на час» не всегда имеет профильное образование, не зависит даже от ученого совета, но монетизирует должность. В результате – снобизм руководства, отчуждение от коллектива и его сознательное разрушение, формальность в отношении учебного процесса, снижение уровня общей культуры вуза, эмоциональное выгорание преподавателей, утрата здоровья, разрушение семей. Это краткий перечень последствий тех условий, в которые «загнаны» преподаватели провинциальных вузов. И в заключение риторический вопрос на фоне отсутствия молодежи, желающей работать в вузах: есть ли достойный рынок труда для преподавателей? А если его нет, будут ли готовиться кадры, соответствующие требованиям работодателей?

Положение преподавательского корпуса – не тайна для студентов, что проявляется в снижении престижа этих профессий, отказе от аспирантуры. Проблема возрастной структуры преподавателей российских вузов была продолжена **В.Ф. Пугач** (д.соц.н., проф., кафедра ЮНЕСКО МИСиС, Москва) в докладе «**Преподаватели вузов и рынок труда**». Согласно статистике, в постсоветский период резко возросла доля самой старшей группы и катастрофически сократилась доля молодых кадров: за полтора последних десятилетия более чем в три раза. В 2021 г. она составляла менее 5%. Подобная тенденция характерна и для других стран, но снижение доли молодежи там выражено в меньшей степени. Средний возраст ППС и занятого населения растут почти синхронно, а разница между ними примерно равна разнице среднего числа лет обучения. Доля ассистентов и преподавателей ниже критического уровня: они почти исчезли из российских вузов. Причина чисто экономическая – недопустимо низкие зарплаты.

**И.С. Кузнецов** (к.соц.н., н.с. ИС ФНИСЦ РАН, Москва) в докладе «**Доверие студентов и их образовательная траектория после окончания вуза**» обратил внимание на то, что происходит с молодыми людьми в результате взаимодействия с другими субъектами высшего образования, сместив акцент с институциональных, социально-экономических факторов на реляционные. Социологический опрос студентов, которые не завершают образовательный трек после окончания вуза, показал ограниченность взаимосвязи доверия студентов к однокурсникам и преподавателям с их намерением продолжать обучение по полученной специальности. В большей степени намерения зависят от курса обучения, селективности вуза, академиче-

ского менеджмента и доверия к кому-либо из участников образовательного процесса.

**Р.С. Кузнецов** (мл.н.с. ИС ФНИСЦ РАН, Москва) представил доклад «**Цифровизация образования в контексте модификации неравенства**». Центр социологии науки и образования ИС ФНИСЦ РАН и «Российское профессорское собрание» провели онлайн-анкетирование студентов методом «giversampling». Объем выборки исследования составил 1425 студентов специалитета (15.9%) и бакалавриата (84.1%). Анализ данных показал, что 40.9% студентов, обучающихся аудиторно, полностью удовлетворены образованием, дистанционно – 27.9%. 75.5% обучающихся аудиторно считают достаточными знания и навыки для успешного трудоустройства по получаемой профессии. Из обучающихся дистанционно – 61.8%. Указали, что с преподавателями им удобнее общаться через Интернет, 40.1% студентов на дистанте против 16.7% тех, кто учится в аудиториях. «Дистанционка» разрывает связи и с однокурсниками: почти треть предпочитают общение через Интернет. Вывод: разные форматы обучения формируют неравенство по принципу выстраивания коммуникативных связей. При дистанте снижается желание общения с преподавателями, то есть выстраивания вертикальных связей. Дистанционное обучение сокращает интенсивность социализации и интеграции в образовательную среду. Дистанционный формат стимулирует удаленное общение с «аватарами» в сети, а не с живыми студентами и преподавателями.

**Л.И. Грошева** (к.соц.н., доц., Тюменское высшее военно-инженерное командное училище имени маршала инженерных войск И.А. Прошлякова, Тюмень) в докладе «**Социальная среда подготовки специалистов аналитического профиля для выполнения специальных задач**» заострила проблему интенсификации применения цифровых технологий и устойчивого сокращения контактных форм взаимодействия. Не учитывается, что подготовка специалистов аналитического профиля требует сохранения элементов классической формы обучения для формирования компетенций, обусловленных задачами сбора первичных социологических и педагогических данных, формирования навыков по самостоятельной оценке и верификации данных. Включение цифровой среды в процесс подготовки без непосредственного участия преподавателя, принудительно фиксирующего внимание, снижает функциональный объем памяти, внутренний локус контроля и установки на управляемость и подчинение, сокращает навыки социальной коммуника-

ции. При правильно выстроенном взаимодействии обучающегося и преподавателя увеличение доли интерактивной цифровой среды сокращает долю ошибок в практической деятельности до 15%.

Качество поступающей информации требует комплексной экспертной оценки, осложняющейся значительным объёмом контента. Кроме того, цифровая просветительская деятельность дифференцирует доступ к образовательным услугам, усиливая финансовое неравенство среди взрослых и детей. Поэтому необходимо уделять внимание и социальной среде обучающегося с целью выравнивания образовательных шансов.

Большой интерес у социологов – участников круглого стола вызвали доклады, посвященные подготовке социологов. **М.Д. Бершадская** (НИУ ВШЭ, Москва) в выступлении «*О соотношении образовательного результата высшего образования и требований профессионального стандарта социолога*» сообщила о новом проекте, важность которого определяется актуальностью сотрудничества с представителями рынка труда. На основе профессионального стандарта «Социолог: специалист по фундаментальным и прикладным социологическим исследованиям» разрабатывается наименование квалификаций, требования, на соответствие которым планируется проводить независимую оценку квалификации и разработку оценочных средств.

**Н.А. Николенко** (к.соц.н., доц., доц. ВГУ, Волгоград) в докладе «*Региональный вуз в условиях модификации системы образования в современной России*» проанализировала проблему подготовки социологов. Речь шла не только об укреплении «статуса» социологии как научной дисциплины и как профессии. Бакалавров и магистров социологии надо включить в список специальностей, позволяющих работать в государственных структурах (комитетах по социальной поддержке и защите населения, например), быть представленными в списках резерва руководителей. Это будет стимулировать получение профессиональных знаний, необходимых для сбора и анализа социальной информации. Необходимо восстановить практику создания в организациях социологических лабораторий, что поможет руководству выполнять намеченные задачи и способствовать трудоустройству выпускников-социологов.

Для снятия напряженности на рынке труда для социологов и предоставления выпускникам работы по специальности в регионах необходимо пересмотреть дублирование выпуска специалистов одного профиля вузами, расположенными в одном субъекте РФ, регионального

уровня, заменив их на направления подготовки специалистов, в которых страна в настоящее время нуждается более всего. Например, учитывая важность работы с молодежью, ввести направления подготовки бакалавров «Работа с молодежью» для государственных структур и общественных организаций.

Необходимо повысить статус преподавателей, занимающихся воспитательной работой в вузах, которая не оплачивается, но занимает много времени. Эта деятельность должна быть отдельным пунктом эффективного контракта, как и статус преподавателя-наставника. Это поможет переориентировать воспитательную работу, которая часто сводится к организации многочисленных развлекательных мероприятий студентов, заменяя формирование патриотизма.

**Я.У. Астафьев** (к.соц.н., ст.н.с., ИС ФНИСЦ РАН, Москва) докладом «*Выпускники по специальностям ИКТ и рынок труда интернет-услуг в 2022 году*» напомнил, что в связи с началом специальной военной операции значительная часть IT-специалистов уехала из страны, что заставило правительство принять меры для поддержки этой категории специалистов. В то же время в 2022 г. произошло падение спроса на работников IT-специальностей. Причем с июня оно ежемесячно стало в 2–3 раза опережать общее уменьшение вакансий по стране, а количество резюме превысило общие показатели по стране в 3–5 раз. Наихудшим на рынке труда оказалось положение выпускников СПО. Не могут трудоустроиться по специальности «Информатика и вычислительная техника» более половины специалистов среднего звена и почти две трети квалифицированных рабочих и служащих. Актуализируется вопрос: по каким специальностям и с помощью каких усилий они могут получить работу?

Для выбранных специальностей были рассчитаны медианные значения заработной платы на начало и конец 2022 г. В результате сформировались две группы. Для первой характерна отрицательная годовая динамика медианных значений оплаты труда, для второй – положительная. Выяснилось, что «проигравшие» специальности имеют менее специфические навыки, но им можно научиться сравнительно быстро и зачастую бесплатно. Они доступны большему числу соискателей, в том числе выпускникам других программ СПО, а также бывшим школьникам.

Тенденция сокращения спроса на IT-специалистов была подтверждена в докладе **Б.В. Молодова** (генеральный директор, Коммуникационное агентство (КА) «Главный советник», Москва), **А.В. Писаревского** (заместитель генерального директора, КА «Главный совет-

ник», Москва), **А.Н. Курюкина** (к.полит.н., профессор РАЕ, заместитель директора, Институт стратегических коммуникаций и социальных проектов, Москва), **Т.Л. Лихачевой** (к.соц.н., профессор PhD, главный специалист, Институт стратегических коммуникаций и социальных проектов, Москва) *«Кадровая ситуация в сфере коммуникаций и PR России: потребности отрасли – возможности образования».*

Коммуникационная отрасль выступает флагманом инновационных отраслей во всем мире. Ещё несколько лет назад оперативные мониторинги упоминаний компаний, персон в СМИ и соцсетях, управление репутацией, управление брендом (brand-management), медиапланирование были прерогативой крупного бизнеса, а сейчас стали повседневной реальностью и для малого бизнеса, ИП. Это предъявляет особые требования к кадровому обеспечению отрасли.

В 2022 г. КА «Главный советник» и диджитал-агентство «Интерiuм» провели исследование «Кадровая ситуация в коммуникационной индустрии» через такие профессиональные ассоциации, как AMP, АКOC, АКAP, PACO, ARDA. Проанализировав 120 анкет, аналитики пришли к выводу, что события февраля 2022 г. сгенерировали негативные тренды в отрасли: сокращение бюджетов текущих клиентов, числа текущих клиентов и затруднения с поиском новых. Было констатировано снижение на 10–30% спроса по таким позициям, как PR-специалист, SMM-маркетолог, аналитик, медиапланер.

В 2023 г. проводится вторая фаза исследования кадрового состояния коммуникационной и PR-индустрии по изучению потенциала, который формируется по результатам специального образования и подготовки. Уже сегодня можно констатировать, что большинство в отрасли составляют мужчины – 62.5%, при этом 52.5% работающих в отрасли приобрели компетенции в форме наставничества, 22.5% получили профильное высшее образование. Наиболее активными сотрудниками являются 25–30-летние, что объясняется необходимостью сплава навыков и опыта.

Тема востребованности кадров разных специальностей была продолжена **Е.А. Шинкаренко** (к.соц.н., доц. ННГУ им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород) в докладе *«Сфера поиска работы студентами и выпускниками различных специальностей (на материале электронных резюме)».*

В 2018 г. были собраны резюме молодежи в возрасте 18–25 лет, ищущей работу в Н. Новгороде с помощью портала HeadHunter. Специальностям присваивался код в соответствии с ОКСО (Общероссийский классификатор по об-

разованию). Желаемой должности и должностям на первом месте работы присваивались коды в соответствии с общероссийским классификатором занятий (ОКЗ).

Наибольшее число резюме было размещено студентами и выпускниками вузов, СПО по специальностям «Науки об обществе» (422 резюме), «Инженерное дело, технологии и технические науки» (301 резюме). Выпускники вузов по специальности «Науки об обществе» чаще всего (40% резюме) стремятся занять позиции высшей квалификации в должности бухгалтера, аудитора, финансиста, экономиста, специалиста по логистике, маркетолога, менеджера по рекламе, подбору персонала. Студенты, получающие высшее образование, и выпускники системы СПО ищут позиции специалистов высшей и средней квалификации (администратор (в офисе, гостинице, ресторане, салоне красоты), мерчандайзер, офис-менеджер). Молодежь с дипломом СПО в 25% резюме указывает должности высшей квалификации, 28% – должности средней квалификации. Выпускники вузов чаще претендуют на позиции высшей квалификации, чем выпускники системы СПО.

В 45% резюме выпускников вузов по специальности «Инженерное дело, технологии и технические науки» указываются должности специалистов в области науки и техники (инженер-проектировщик, картограф, сметчик, архитектор, химик). Гораздо реже (10% резюме) встречается желание работать в сфере бизнеса и администрирования (менеджер проектов, менеджер по работе с клиентами, SMM-менеджер, менеджер по логистике) и специалистами (11%) по информационно-коммуникационным технологиям (разработчик ПО, системный администратор, программист). 17% выпускников инженерных специальностей системы СПО указывают в резюме рабочие специальности (слесарь-ремонтник, слесарь механосборочных работ, сварщик); 10% – должности высшей и средней квалификации.

Анализ электронных резюме показывает, что студенты стремятся занять позиции, связанные с получаемым образованием.

**Т.А. Зайцева** (аспирант кафедры философии и социологии ТУСУР, Томск) в докладе *«Система карьерного ориентирования современной молодежи в РФ (на примере томских вузов)»* проанализировала карьерное ориентирование современной молодежи России в вузах РФ и Томска на основе статистических данных и опроса студентов г. Томска. В результате изучения системы профориентации и содействия занятости молодежи в России предложена концепция карьерного ориентирования и основные

мероприятия на каждом его этапе. Автор подчеркнул, что это практико-ориентированная работа, требующая разработки проектов и мероприятий с целью ее внедрения.

**Е.И. Пронина** (ст.н.с. ИС ФНИСЦ РАН) в докладе «*Самореализация в работе и миграционные планы студентов после окончания обучения*», основанном на исследовании РОС 2022 г., продемонстрировала, как фактор потенциального трудоустройства в России влияет на миграционные стратегии студентов и отношение к ним их родителей. В частности, в Центральном федеральном округе после окончания образования планируют остаться в России 42% студентов, 34% примут решение в зависимости от того, где им предложат хорошую работу, около 8% планируют уехать за рубеж, 16% еще

не приняли решения. 43% родителей предпочли бы, чтобы молодые остались в России, 46% предоставляют право выбора молодым, 11% – за эмиграцию или трудовую миграцию.

Подводя итог круглого стола, отметим, что, фиксируя многочисленные проблемы российской системы образования, социологи крайне редко обращаются к анализу законодательства, регулирующего условия функционирования и отношения к ней. Но без корректировки правовой основы положительные изменения ни в одном социальном институте невозможны. По этой причине нужно взаимозаинтересованное сотрудничество юристов и социологов. Обстоятельное профессиональное сотрудничество приблизит решение многих проблем, поднятых на данном круглом столе 2023 г.

## EDUCATION AND THE LABOR MARKET

*G.S. Shirokalova<sup>1</sup>, E.I. Pronina<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>Volga branch of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences, Nizhny Novgorod State Linguistic University Dobrolyubova, Nizhny Novgorod

<sup>2</sup>Institute of Sociology of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences, Moscow

The review of the reports of the «round table» «Education and the labor market», conducted by the IS of the Federal Research Institute of the Russian Academy of Sciences in cooperation with the journal «Sociological Research», is presented. The quality of personnel training and their compliance with the labor market are the most pressing issues for employers in all spheres: those responsible for the production of «man» and those that produce space technology... The participants of the «round table» – scientists, teachers, practitioners – know the problems «from the inside», which allows them to give an objective assessment of the situation and suggest ways to solve them.

*Keywords:* education, labor market, schoolchildren, students, graduate students, social mobility, life plans.