

Научная статья / Research Article

УДК 316.4

DOI: 10.14258/SSI(2024)3-02

## Проблема взаимодействия системы образования и рынка труда в оценках преподавателей российских вузов

Ольга Борисовна Солодовникова

Российская академия народного хозяйства и государственной службы  
при Президенте Российской Федерации, Москва, Россия;  
solodovnikova-ob@ranepa.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6032-6673>

**Аннотация.** Несмотря на существующий в стране дефицит кадров более четверти преподавателей российских вузов сообщают о низких шансах своих выпускников на трудоустройство, как показал Мониторинг отношения преподавателей к современным вызовам 2024 г., проведенный командой ИПЭИ РАНХиГС (N = 21164). Для определения круга причин, приводящих к неоптимальному взаимодействию системы образования и рынка труда в России, была проведена серия этнографических интервью с преподавателями вузов —участниками Мониторинга (N = 8), а также анализ актуального научного дискурса в данной тематической области. Результаты исследования свидетельствуют об отсутствии продуманной политики взаимодействия ключевых участников процесса подготовки кадров для экономики страны и о необходимости ее скорейшей совместной разработки.

**Ключевые слова:** рынок труда, образование, трудоустройство выпускников, молодежь, преподаватели вузов

**Финансирование:** статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС.

**Для цитирования:** Солодовникова О. Б. Проблема взаимодействия системы образования и рынка труда в оценках преподавателей российских вузов // Society and Security Insights. 2024. Т. 7, № 3. С. 35–52. doi: 10.14258/ssi(2024)3-02.

## The Problem of Interaction Between the Education System and the Labor Market in the Assessments of Russian Faculty

Olga B. Solodovnikova

RANEPA, Moscow, Russia;  
solodovnikova-ob@ranepa.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6032-6673>

**Abstract.** Despite increasing labor shortage in Russia more than a quarter of Russian faculty report low employment chances of their graduates, as the RANEPA's Monitoring on the faculty's attitude towards actual challenges in 2024 has shown (N = 21164). To determine the range

of reasons leading to inadequate interaction between the education system and the labor market in Russia, a series of ethnographic interviews with faculty — Monitoring participants was conducted ( $N = 8$ ) and the current scientific discourse in the thematic area was examined. The findings of this research suggest a lack of collaboration among the key stakeholders in the educational process for the nation's economic development, necessitating its prompt evolution.

**Keywords:** labor market, education, graduates employment, youth, faculty

**Financial Support:** the article was written on the basis of the RANEPa state assignment research programme.

**For citation:** Solodovnikova, O. B. (2024). The Problem of Interaction Between the Education System and the Labor Market in the Assessments of Russian Faculty. *Society and Security Insights*, 7(3), 35–52. (In Russ.). doi: 10.14258/ssi(2024)3-02.

Команда ИНСАП РАНХиГС долгое время исследовала ситуацию в сфере высшего образования, с 2020 г. реализуя Мониторинг отношения преподавателей к современным вызовам (Рогозин, Солодовникова, Ипатова, 2022, Солодовникова, Малькова, 2023), который выявил проблему недостаточности современной профессиональной подготовки в вузах и отсутствие налаженной коммуникации между системой образования и рынком труда, что сами работники высшего образования воспринимают как вызов для своей профессиональной деятельности. В последней, седьмой волне Мониторинга (весна 2024 г.) были получены парадоксальные данные: более четверти опрошенных преподавателей российских вузов оценивают шансы своих выпускников на трудоустройство как «удовлетворительные» или «плохие» — и это несмотря на рекордно низкую безработицу, фиксируемую в стране<sup>1</sup>. Полученные наблюдения побудили нас разобраться в ситуации, проведя, во-первых, анализ актуального научного дискурса в России, посвященного проблемам взаимодействия системы образования и рынка труда, во-вторых, ряд этнографических интервью с преподавателями вузов ( $N = 8$ ) — участниками опроса, оставившими свои контакты для продолжения дискуссии. Все это позволило с большей точностью выявить набор дисфункциональных эффектов в системе высшего образования, приводящих к систематическим сбоям в трудоустройстве молодежи.

### **Работодатели и система образования: негармоничное партнерство**

Вектор на укрепление суверенной экономики страны обуславливает повышенное внимание исследователей к процессам на российском рынке труда. В отсутствие шоковых состояний последнего особенно интересными становятся долговременные тренды и способность различных участников трудовых отношений адаптироваться к меняющейся под воздействием санкций и структурной перестройки российской экономики реальности. Эффективность этих изменений во многом связана с адекватным функционированием системы образования.

---

<sup>1</sup> Краткий обзор рынка труда // Headhunter. Июнь 2024. URL: <https://hhcdn.ru/icms/10314759.pdf> (дата обращения: 30.07.2024).

При этом проблема неоптимального взаимодействия образовательной системы и рынка труда активно обсуждается в современном научном дискурсе. Так, на прошедшей в мае 2024 г. пленарной дискуссии в Сколково «Синхронизация национальных рынков труда и систем образования: как достичь и оценить эффект?» Д. Р. Белоусов, руководитель направления Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования, описал существующую в России «ловушку дешевого труда», где избыточная занятость соседствует с дефицитом кадров ввиду отсутствия всякой «сшивки» систем переподготовки с кадровыми запросами конкретных отраслей (Белоусов, 2024). Иными словами, в России многие отрасли экономики мирятся с низкой производительностью труда, покрывая издержки низкими же зарплатами сотрудников и достигая эффекта практически отсутствующей безработицы. Последнее часто воспринимается как показатель устойчивости текущей социально-экономической ситуации, но на деле блокирует возможности роста как в экономической сфере (не хватает «рабочих рук», «избыточно» занятых непроизводительным трудом), так и в социальной сфере (низкие зарплаты препятствуют накоплению социального капитала и достойному уровню жизни). Прорыв к иной реальности, по мысли экономиста, во многом могла бы обеспечить по-новому организованная система образования (переподготовки) специалистов.

Строго говоря, оба факта: и то, что низкая безработица в России говорит скорее о неэффективном развитии рынка труда, и то, что образование работников влияет на экономическую отдачу от их труда, соответствует выводам классических теорий в области трудовых отношений. В первом случае стоит сослаться на модель поиска и подбора соответствий (Mortensen, 1982), одним из следствий которой является утверждение, что развитая экономика, предлагающая некоторый разброс в заработных платах (где более продуктивная фирма увеличивает зарплаты сотрудникам), провоцирует локальный рост безработицы: работники увольняются, ищут лучшего, действуют динамически и проактивно на рынке труда — в то время как низкая безработица может как раз свидетельствовать об отсутствии эффективного экономического развития, или, иными словами, «оказаться неэффективно низкой» для общественного благосостояния (Дементьев, 2011). И дело здесь не только в объективном кадровом голоде, вызванном демографическими факторами, но и в упомянутой «ловушке дешевого труда». Регулярные обзоры рынка труда, осуществляемые крупнейшей рекрутинговой компанией Headhunter, свидетельствуют об остром дефиците кадров в России, особенно в массовых сферах занятости: «рабочие, производство, продажи, розница, транспорт и строительство», при этом медианные предлагаемые зарплаты в июне 2024 г. впервые за последние два года превысили медианные ожидаемые<sup>1</sup>. Дефицит кадров, как признает компания, — фундаментальная проблема российского рынка труда; однако, заметим, она может решаться не столько за счет экстенсивной политики по привлечению новых трудовых резервов, сколько за счет

<sup>1</sup> Краткий обзор рынка труда // Headhunter. Июнь 2024. URL: <https://hhcdn.ru/icms/10314759.pdf> (дата обращения: 30.07.2024).

интенсификации и более рационального использования имеющихся. И здесь актуальным становится именно вопрос образования.

Исследование влияния последнего на состояние трудовых отношений составляет сердцевину другой определяющей теории для анализа процессов на рынке труда — теории человеческого капитала. Еще в 1960-е гг. экономисты Чикагской школы считали индикатором общего состояния человеческого капитала количество лет, потраченных человеком (или некоторым сообществом) на обучение (Becker, 1965). В классической формуле Минцера (Mincer, 1974) этот индикатор был дополнен тем, что можно назвать «стажем», но именно в контексте накопления опыта и профессионализма, повышения своей квалификации. Дальнейшие уточнения теории дополняли ее первоначальные посылы, не отменяя их в целом: в частности, значение стало иметь не столько само количество лет обучения, сколько его особенности (содержание образовательных программ, методы обучения) (Lee, Lee 1995), а впоследствии — то, что можно назвать «социо-эмоциональным» интеллектом, который развивается еще до начала школьного обучения, существенно влияя на дальнейшие образовательные и карьерные траектории (Heskman, 2000). Все эти уточнения продолжают общую линию исследований, указывающую на приоритетное значение образования, обучения и общего развития кадров (как имеющихся, так и будущих) для экономики. При этом сами инвестиции в человеческий капитал, изначально интересовавшие экономистов как корреляты разницы в зарплатах, в современном научном дискурсе оказались связанными с различиями в уровнях производительности (Аникин, 2017). Исследования «отдачи» уровня образования на российском рынке труда значительно проблематизировали имеющиеся западные схемы (Гимпельсон, Капелюшников, Лукьянова, 2010; Капелюшников, 2021), однако сам факт того, что «рассинхронизация» рынка труда в России с системой образования приводит к экономическим потерям в производительности труда, соответственно подстегивая острый дефицит кадров, остается вполне очевидным.

Проблема «негармоничного партнерства» образования и рынка труда осознана в российском контексте, однако, как мы покажем далее, ее разрешение оказывается непростой задачей. В актуальный дискурс периодически возвращаются советские модели «целевого набора» и других инструментов, знакомых по истории XX в., хотя их работоспособность в условиях новых экономических моделей оказывается более чем сомнительной. Поиск взаимовыгодного сотрудничества двух систем: образования и труда — представляется вполне творческой задачей.

### **Проблема взаимодействия системы образования и рынка труда в научном дискурсе**

С целью описать характер научной дискуссии о ситуации на российском рынке труда команда Центра «Институт социального анализа и прогнозирования» ИПЭИ РАНХиГС провела тематический анализ русскоязычных научных публикаций о рынке труда и работодателях за 2020–2024 (май) гг. Поиск осуществлялся

на ресурсе eLibrary в несколько этапов<sup>1</sup>, для итогового анализа привлекались только статьи, опубликованные в журналах, входящих в ядро РИНЦ, итоговый объем выборки составил 127 материалов. Проведенный анализ показал, что наиболее наполненной тематической группой в массиве отобранных публикаций оказалась группа, кодированная понятием «система образования» и смежными с ним «компетенции», «направления подготовки» и т. д. В нее вошли 32 публикации из 127.

В более чем половине (18 ед.) из представленных публикаций данной тематической группы основным сюжетом являлось сопоставление существующих в высшем образовании стандартов, образовательных программ и т. д. с теми требованиями, которые предъявляют к своим соискателям работодатели. При этом были обнаружены различные дисфункциональные эффекты взаимодействия двух систем: образования и рынка труда. Ряд исследователей (Бабич, Иващенко, 2024; Ищук, Ратова, Хорькова, 2023) прибегают к методам контент- и дискурс-анализа, а также кластерного анализа, чтобы показать несоответствие языков описания квалификаций в образовательных программах и последующих запросов, с которыми выпускники сталкиваются при отклике на доступные вакансии. Преодолеть это семантическое несовпадение, принципиальную разницу двух языков исследователи предлагают с помощью специально разработанных моделей. Так, А. А. Терников путем «унификации семантического ядра» образовательных документов предлагает «наиболее вероятные наименования должностей вакансий для потенциальных работников по направлениям подготовки, образовательным программам и профессиональным специализациям», создавая своего рода «словарь выпускника и работодателя», применение которого помогает двум сторонам процесса трудоустройства достичь понимания и обоюдной выгоды (Терников, Бляхер, 2023). Не меньшей критике подвергается текущее состояние профессионального образования: исследователи отмечают как несогласованность действий разработчиков проектов, направленных на усиление связи СПО с нуждами регионального рынка труда (Орехова, 2022), так и отсутствие ощутимого вклада самих работодателей в развитие СПО при неадекватно высоких требованиях к последнему (Блинов, Сатдыков, Селиверстова, 2021). Метафора, с помощью которой осмысляются дисфункциональные эффекты СПО в связи с запросами работодателей, — «негармоничное партнерство» — может быть использована для описания общего состояния взаимодействия системы образования и рынка труда.

Ряд публикаций (11 ед.) в этом тематическом блоке содержит рекомендации по изменению ситуации. Как минимум две статьи в качестве универсального рецепта от всех существующих в высшем образовании проблем предлагают отказ

<sup>1</sup> На первом этапе был осуществлен поиск по ключевым словам «рынок труда», выдача составила 15118 статей. Далее в отобранной совокупности был произведен уточняющий поиск по слову «работодатели», что сократило количество публикаций до 1602. На третьем этапе из данных материалов были отобраны те, которые публиковались в журналах, входящих в ядро РИНЦ. Итоговый объем выборки для анализа составил 127 материалов, которые в дальнейшем были кодированы по ключевым словам (и семантически связанным с ними понятиям): «система образования», «региональный/отраслевой рынок труда», «дискриминация / уязвимые группы», «цифровизация», «интересы игроков», «трудовые права», «молодежь», «методика/инструмент/методология», «дистанционная работа», «новые профессии», «мигранты/иностранцы».

от болонской системы и возврат специалитета (Барков, Зубков, 2022; Щербина, Попова, 2020). При этом авторы, придерживающиеся такой точки зрения, склонны чрезвычайно рационализировать процесс получения высшего образования и настаивать на жесткой связи системы образования и рынка труда. Так, В. В. Щербина и Е. П. Попова пишут: «Система высшего образования <...> не только не выполняет свои социальные функции, но и является расточительной, порождает избыток формальных носителей высшего образования, для которых нет места в реальной экономике», предлагая дифференцировать вузы «в соответствии с предстоящими видами деятельности выпускников» (Щербина, Попова, 2020: 622). При всей конкретности и практичности предлагаемых мер авторы не критично полагаются на стабильность и неизменность текущей ситуации на рынке труда, выбирая ее в качестве ориентира для развития системы образования, между тем как реальность сложнее: прорывные отрасли производства часто возникают благодаря работам в ранее ненужных, «расточительных» научных сферах, а новые профессии появляются на рынке труда чаще, чем разрабатываются учебные программы. В. Н. Мальцева предлагает концепцию «солидарной ответственности» за готовность выпускника к работе, полагая, что несогласованность действий всех основных игроков образовательного процесса и ранней профессионализации выпускников не исправить лишь внешними организационными мероприятиями (Мальцева, 2021). Среди более локальных мер по выходу из кризиса стоит назвать идею разработки «циклограммы карьерного развития молодежи» (Мирошников, Нотова, Никулина, 2022), а также внедрения зарубежного опыта создания практико-ориентированных аспирантских программ (Бедный, Рыбаков, Ходеева, 2021).

В трех публикациях была описана текущая положительная практика в области взаимодействия вузов, СПО и работодателей. Один из кейсов — это результаты работы проектно-ориентированного курса в Санкт-Петербургском политехническом университете, на который ежегодно поступают более 4 тыс. студентов различных специальностей (Vasilieva, Alekseeva, Redko, 2022). Специфика курса в том, что студенты создают проект вместе с потенциальными работодателями — бизнес-партнерами. Авторы рассказывают о сложностях и успехах в привлечении последних, однако сама статья основана на данных опроса именно студентов, а не работодателей, таким образом, их мнение о курсе, «обратная связь» остается непроясненной. В другой статье (Чикилева, 2020) идет речь о развитии дополнительного профессионального образования в связи с запросами предприятий (и при их прямом финансировании) на примере ситуации в Белгородской области. Третий положительный пример связан с разработкой профессионального стандарта «Географ» (Добролюбов, Алексеева, Климанова, Шувалов, 2022), что помогает выпускникам профильных вузов точнее планировать траектории своего карьерного развития.

Проблемы взаимодействия системы образования и рынка труда затрагивались и в ряде публикаций, отнесенных в процессе кодировки к другим тематическим блокам: «региональные/отраслевые рынки труда» и «методика/инструмент/методология». В частности, в первом блоке одна из работ рассматривала хрониче-



ские проблемы на рынке труда в здравоохранении, как то: несогласованность всех акторов медицинской сферы в определении ее кадровых потребностей, отставание содержания программ вуза от требований работодателей и плохая подготовка выпускников к самостоятельному поиску работы (Присяжная, Вяткина, 2023). Опрошенные работодатели в области здравоохранения (N = 14) сформулировали запрос на более квалифицированных (обладающих дополнительной квалификацией в экономике, управлении, психологии и т. д.) медицинских специалистов. В тематическом блоке «методика/инструмент/методология» авторы предлагали различные технические способы сведения воедино картин мира образовательных учреждений и работодателей. Так, возникает алгоритм по анализу рынка вакансий (Хохлова и др., 2022): авторы утверждают, что их разработка поможет трезво оценить текущую ситуацию на рынке труда, а также скорректировать программы обучения образовательных учреждений, опираясь на требования работодателей. Или возникает предложение о создании «конвергентной модели образовательного процесса» (Деев и др., 2021), суть которого — в активном поиске соответствий между образовательными траекториями специальностей и профессиональными требованиями работодателей.

Резюме проделанного анализа может содержать простой вывод: большая часть предлагаемых мер по преодолению дисфункционального взаимодействия системы образования и рынка труда носит тактический, инструментальный характер. Положительные кейсы могут дать некоторую почву для размышления о возможных направлениях эффективной политики в данной сфере, в то время как определение ее реальных контуров — задача ближайших лет.

### **Проблема взаимодействия системы образования и рынка труда в оценках преподавателей**

Центр «Институт социального анализа и прогнозирования» ИПЭИ РАНХиГС проводит Мониторинг отношения преподавателей к текущим социально-экономическим и политическим вызовам с 2020 г., весной 2024 г. была реализована седьмая волна ежегодного опроса преподавателей образовательных организаций высшего образования. Метод сбора данных — онлайн-анкетирование, использовалась административная рассылка анкет. Объем итоговой выборки составил 21 164 респондентов.

Один из блоков Мониторинга в текущем году был посвящен оценке преподавателями шансов своих выпускников на трудоустройство. Выяснилось, что отличными эти шансы считают менее четверти преподавателей (22%), чуть менее половины (44%) респондентов оценили шансы как хорошие, четверть опрошенных (24%) — как удовлетворительные, а 4% как плохие или очень плохие» (еще 7% преподавателей затруднились с ответом). Ситуация, в которой более четверти преподавателей не уверены в трудоустройстве своих выпускников, вызывает опасения и, с учетом объективного кадрового голода, нуждается в объяснении.

Опираясь на возможность дополнения количественных опросов качественными глубинными этнографическими интервью (Солодовникова, Малькова,

2023), наша команда реализовала качественный этап исследования со сбором нарративов. Отбор респондентов осуществлялся следующим образом. Анкета мониторинга завершалась двумя открытыми вопросами, один из которых был призван выявить отношение преподавателя к ситуации в российской образовательной системе в целом, второй — оценить качество и полноту самой анкеты. Анкета содержала также специальное поле: «Если Вы хотите, чтобы мы Вас пригласили к дальнейшему участию, можете оставить адрес своей электронной почты в поле ниже», позволяющее составлять и поддерживать панельную выборку. Наличие трех факторов:

- 1) ответ на два заключительных открытых вопроса;
- 2) количество знаков в каждом из ответов — не менее 200 символов;
- 3) оставленный личный email для продолжения участия в исследовании — превращало респондентов в потенциальных участников этнографической стадии проекта.

Участники этнографического этапа исследования отношения преподавателей к современным вызовам

Participants of the ethnographic phase of the study of faculty members' attitude towards modern challenges

Респондент 1	Женщина, 56 лет, Республика Саха (Якутия), направление подготовки: «Экономика и менеджмент»
Респондент 2	Мужчина, 34 года, ХМАО, направление подготовки: «Экономика и менеджмент»
Респондент 3	Женщина, 47 лет, Воронежская область, направление подготовки: «Естественные науки (химия, биология, физика и т.д.)»
Респондент 4	Мужчина, 45 лет, Самарская область, направление подготовки: «Сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки»
Респондент 5	Мужчина, 34 года, Омская область, направление подготовки: «Инженерное дело, технологии, технические науки»
Респондент 6	Женщина, 63 года, Красноярский край, направление подготовки: «Искусство и культура»
Респондент 7	Мужчина, 61 год, Пермский край, физическая культура и спорт
Респондент 8	Мужчина, 46 лет, Тюменская область, направление подготовки: «Архитектура, градостроительство, строительство»

Примечательно, что все респонденты, «длинно» ответившие на вопрос: «На Ваш взгляд, что нужно делать в первую очередь, чтобы развивать высшее образование в России?», — оставили свои контактные данные, что косвенно говорит об их желании высказывать и дальше свое мнение по поводу ситуации в сфере высшего образования. В итоге сформировался список из 32 потенциальных участников



телефонного интервью, которым было отправлено письмо-приглашение. В состав возможных участников вошли как мужчины (64%), так и женщины (36%). Возраст приглашенных к телефонному интервью варьировался от 26 до 77 лет. Восемь интервью было взято в течение недели с момента начала опроса, они легли в основу качественного исследования (список интервьюируемых см. в табл.).

Все интервью осуществлялись посредством Zoom-конференции. Специального гайда для этнографического интервью не создавалось, разговор начинался с предложения раскрыть тезисы, обозначенные респондентом при ответе на открытые вопросы мониторинга, и продолжался уточняющими вопросами интервьюера. В одних случаях разговор тяготел к монологичности респондента, в других — требовалось активное присутствие интервьюера; при этом в том и другом случае специфика беседы была обусловлена артикулированным желанием преподавателя: раскрыть свои тезисы или следовать вопросам социолога. В результате был собран корпус оригинальных нарративов о высшем образовании, одной из важнейших тем которых стала проблема взаимодействия высшего образования и рынка труда. Итоговый корпус интервью был исследован методом структурного анализа (Jäger, Maier, 2009) с выявлением типичных (повторяющихся у всех респондентов) фрагментов дискурса, образующих единую проблемную дискурсивную нить.

Повторяющимися тезисами наших респондентов оказались:

- 1) плохая подготовка школьников, влияющая на перспективы их обучения и трудоустройства;
- 2) устаревшие или непродуманные подходы к обучению в вузе;
- 3) проблема распределения и наполнения бюджетных мест (избыточное или недостаточное);
- 4) неадекватность современных методов контроля за учебно-педагогической деятельностью вуза.

Проиллюстрируем указанные тезисы характерными фрагментами из собранных интервью.

#### ***Плохая подготовка школьников***

Преподаватели видят, что поступивших в вуз абитуриентов приходится еще «доучивать», и реагируют на это, предлагая новые педагогические приемы, изменения учебных программ и т.д. Однако ситуация неосознанного выбора вуза, неготовности к самостоятельной работе приводит к тому, что высшая школа много сил тратит впустую. Одно из устойчивых предложений респондентов по изменению ситуации: развивать раннюю профориентацию в школах, чтобы не все ребята поступали в вузы, а многие выбирали СПО, тех же, кто выбирает высшее образование, селективно готовить к нему в малых группах, давая предметы по выбору. Заметим, однако, что проблема подготовки школьников к СПО также остается актуальной.

*Потому что мы получаем, во-первых, слабо образованных со школы ребят, а во-вторых, слабо мотивированных. Они, уходя в университет, не знают, что им даст университет, для чего университет, они это воспринимают как следую-*

щий шаг после школы, да и ведут себя так же, как в школе. А тут еще нету родительского контроля, они там приходят мало. Это не относится именно к этому университету или именно к этому предмету или направленности — везде так. И все приходят к тому, что вот преподаватель должен быть очень строгим, очень жестоким, чтобы студенты учились. Но это же тоже не очень хорошо: они же уже взрослые, да? (Респ. 2)

СПО у нас платно, СПО — это вообще тяжелый процесс, я на СПО тоже преподаю, и там очень тяжело <...>. После первого года обучения, даже на середине, многие не ходят на занятия, они потом отчисляются, куда деваются, то есть это сложно, надо работать со школы, начинать эти вот профориентации, заниматься со школы, поэтому все должны работать, мне кажется: школа, вуз или ссуз и работодатель, то есть вот этот треугольник должен работать, потому что без этого никак, со школьниками надо работать, что вот многие приходят, поступают туда, куда, например, их баллы ЕГЭ. Как бы возможности по баллам ЕГЭ поступить туда-то, на самом деле они не хотят туда поступать, и вот проблемы начинаются со школы, они не профориентированы, они не знают, кем быть. (Респ. 1)

Преподаватели видят себя «посредниками» двух других институтов: школы и рынка труда, обращая внимание на издержки такой роли, превращающие их в заложников обстоятельств, вынужденных компенсировать нехватку эффективности в каждой из сфер. Призыв к сотрудничеству школы, СПО, вузов и работодателей для раннего карьерного старта и последующего трудоустройства молодых людей наблюдается у всех опрошенных.

### **Устаревшие или непродуманные подходы к обучению в вузе**

Респонденты говорят о необходимости новых подходов, дальнейшего развития цифровых, рейтинговых и т. д. методов обучения и оценивания знаний. В отдельных случаях респонденты делятся собственными наработками в области изменения программ обучения, перехода к модульной, балльной и т. д. системам.

А в остальном же педагогическая наука, она действует на догоняющем векторе. Специалисты действуют на догоняющем векторе. Потому что, как вам сказать, нельзя готовить специалиста, условно говоря, трудоустройство которого не гарантировано <...> Поэтому вот та модель, которую я предлагал: первые два года учим основам и, по сути, проводя вот этот экзамен второго года, мы даем диплом СПО. Человек получил его, он уже, во-первых, имеет какой-то статус, какую-то возможность работы, условно говоря, там чертежник, инженер-расчетчик <...>. Второй цикл — вторые два года, это вот то, что раньше называли бакалавриатом. Он получил базовую профессию. А тогда третьи уже 2 года он идет, выбирая уже именно то направление, в котором потом будет развиваться. шесть лет, по-моему, нормальный срок, учитывая, что сейчас ходят слухи о том, что и школу собираются до 12 лет расширять. (Респ. 8)

Вот мне бы хотелось, сейчас же есть возможность такая, чтобы, например, применять в образовательном процессе какие-то деловые игры, как бы раньше называли. Мне кажется, это деловые игры. Какие-то деловые игры были, на самом

деле, немножко не связанные вообще с практической какой-то профессиональной деятельностью будущего специалиста. И вот бы хотелось, чтобы, например... медики же учатся. У них, например, если они должны хирургами стать, они на симуляционном каком-то этом, не знаю, как бы человеке, они делают операции, что-то показывают. Для экономистов такого нет на самом деле, ничего нет такого у нас, например. И хотелось бы, чтобы была какая-то, применялась какая-то игровая техника, которую мы бы могли придумать совместно с работодателями. (Респ. 1).

С другой стороны, некоторые нововведения в учебных программах и методах преподавания кажутся респондентам неэффективными, плохо отражающимися на возможностях последующего трудоустройства выпускников:

*Преподаватели параллельно вот раньше учились на ветеринарии, я по ветеринарии веду занятия. Хотя раньше они были техниками, допустим. Они занимались технологией содержания животных, но болезни они не изучали никогда. Вот они вели занятия, параллельно учились у меня, допустим. Вот как такое может быть? Вот эти люди теперь придут, будут учить студентов. (Респ. 4).*

Наконец, важно учитывать, что устаревают, не отвечают запросам современного рынка труда не только образовательные компоненты программы вуза, но и воспитательные. Ценности и мировоззрение, формируемое у будущего выпускника в процессе получения основного образования, принципиальным образом влияют на его карьерные планы и стратегии трудоустройства.

*У всех наших знакомых, ну, не знаю, очень большой процент детей вообще в Европе, это же было модно уезжать в Европу, сейчас все поменялось, но пока в мозгах-то это поменяется, это же время должно пройти. Вот я живу в академгородке, тут вокруг ученые, все, кого ни спросишь — сын там-то, там-то, до вот всех этих событий, но так было: все туда уезжали, это было модно. <...> Тут вот должны тоже быть какие-то специальные образовательные программы, я не знаю, конкурсы, все что угодно, которые должны постепенно менять мозги на то, что ты здесь можешь жить хорошо и красиво, и не обязательно, вот я своему внуку тоже говорю: «Ты так рвешься в Москву, ну, в принципе, тут у тебя даже больше шанса выиграть какой-то конкурс, куда-то поехать, что-то освоить, потом ты говоришь, если у тебя будут мозги, ты точно так же можешь уже после вуза хорошо устроиться в Москве». (Респ. 6).*

Современные адаптивные, при этом специализированные программы обучения в вузе могут дать положительный эффект для рынка труда, если само трудоустройство в России, в конкретном регионе или конкретной отрасли экономики страны будет восприниматься как достойное развитие карьерных и личных жизненных амбиций молодого человека.

### ***Проблема распределения и наполнения бюджетных мест***

Сложной и многомерной оказалась проблема с выделением бюджетных мест по отдельным направлениям подготовки: равные доли респондентов сообщают, что им критически не хватает мест на бюджетном отделении и что им, напротив, хотелось бы сократить количество мест на бюджете, чтобы повысить мотивацию

студентов к обучению. В связи с этим можно предположить наличие серьезных сбоев в планировании и распределении бюджетных отделений в вузах страны.

*Люди, которые окончили колледж и учились там на «хорошо» и «отлично», они гораздо больше знают, чем те люди, которые учились в вузе и закончили вуз, но вот с этими тройками. <...> Мы отсеем тех людей, которые реально этого недостойны, скажем так, и решим проблему переизбытка вот этих людей с высшим образованием, которые в итоге, ну, по сути, не нужны государству, потому что они ничего не знают. <...> Мне кажется, очень просто, ну, просто, если ты отчисляешься, ты возвращаешь деньги, которые государство для тебя потратило. Отчисляешься с первого курса, возвращаешь за год обучения, отчисляешься со второго — за два года. <...> То есть целевое обучение же уже работает по такому принципу. Примерно то же самое, только государству возвращать, не заводу какому-то, который за тебя платил. <...> У нас технические специальности, гидравлика, скажем так, конечно, это все техника. Поэтому какие могут быть техники, которые на тройки учились, ну никакие. Поэтому, собственно, естественно, по специальности вряд ли эти люди будут работать. Вот получают просто корочку, лишь бы была — не знаю, а дальше кто куда, как говорится. (Респ. 5)*

*Вот магистратуру мы сейчас открыли, но там нет ни одного бюджетного места. <...> Если бы эти были бюджетные места на искусствоведение в магистратуру, был бы конкурс. Их нет, на платных у нас одни китайцы. Недоступно сибирской умной аудитории платить эту платную аспирантуру. Это та магистратура, которую я открыла, которую считаю перспективной. Но пока не будет бюджетных мест, не будет и конкурса. Это Сибирь, я еще раз повторяю. Ну пусть Красноярск, рядом Канск, Ачинск — депрессивные города. (Респ. 6).*

Респонденты вспоминают советскую практику целевого набора и, понимая все ее несоответствие современному быстро меняющемуся рынку труда, не видят других эффективных инструментов согласования показателей набора на бюджетные отделения, во-первых, с запросом самих абитуриентов, во-вторых, с прогнозируемыми запросами работодателей. Инновационные подходы согласования групп интересов в этой сфере чрезвычайно востребованы.

### **Неадекватность современных методов контроля**

Примечательным фактом проведенного исследования стало то, что респонденты, не будучи спровоцированными интервьюером, говорили как о чем-то самой собой разумеющемся о таких случаях подделки официальной отчетности, как липовые справки о трудоустройстве выпускников по специальности, формальные «взаимозачеты» разных вузов о переподготовке преподавателей, набор «мертвых душ». Такие факты, как правило, ускользают от социологов при проведении количественных опросов, однако оказались вполне заметными в этнографических интервью. Они могут указывать на серьезные изъяны эффективного менеджмента в системе высшего образования на современном этапе.

*Ну, трудоустройство у нас нормальное, как бы, да, сейчас, в последнее время они трудоустраиваются по специальности. Раньше вот трудно было вообще,*

*приносили какие-то липовые вот эти вот справочки, раньше — это было лет пять назад, как минимум. А сейчас вот многие идут еще после бакалавриата сразу в магистратуру. Сейчас же вот в связи с тем, что СВО, да, они все стараются, мальчишки, в магистратуру пойти. (Респ. 1)*

*Мертвые души набираем. Последние три года мертвые души. Ну, во-первых, это систематически происходит на уровне вуза, то есть прямо находят специально каких-то людей, чтобы закрыть набор. (Респ. 5)*

Такой же «липовой» часто оказывается и сама практика студентов.

*С практикой ситуация практически та же самая. Ведь практика сегодня — это отпуск студента домой. Ну, он сидит дома, он делает документы по практике, ну, сделал красиво, где-то какие-то подписи нашел, поставил, пришел, показал. Ну, а они потом приходят и начинают работать. Вот может быть даже счастье, что они не работают по специальности. Потому что если такие специалисты будут работать — это беда. (Респ. 7)*

Таким образом, статистические показатели практикоориентированности обучения, набора на конкретные специальности и т. д. могут не всегда адекватно отражать реальность и требуют своей верификации в непосредственном исследовательском поле.

## **Выводы**

Продолжающиеся реформы в высшем и среднем профессиональном образовании на текущем этапе не привели к вполне удовлетворительному взаимодействию всей образовательной системы с рынком труда и реальным экономическим сектором современной России. Кейсы успешного сотрудничества вузов и организаций СПО с работодателями становятся поводами для отдельных научных публикаций, что ярко свидетельствует об их уникальности, а не нормативности. В то же время исследователи отмечают множественные факторы несогласованности работы двух систем (образования и рынка труда): это и разные «языки описания» компетенций и квалификаций, и несогласованность набора студентов по конкретным специальностям, и, наконец, неадекватная подготовка будущих выпускников. Сами преподаватели вузов адекватно оценивают сложившуюся ситуацию, часто предвидя трудности с выходом на рынок труда своих студентов, но, в свою очередь, перекладывают часть ответственности на школы, плохо обучающие детей, на семьи, не научившие молодежь любви к труду и России, наконец, на самих работодателей, мало вкладывающихся в практику студентов, и правительство, «спускающее» неадекватные методы контроля. Очевидно, что в оптимизации нуждается работа всех участников системы подготовки и переподготовки кадров для российской экономики. Данное исследование подчеркивает важность совместного (для сферы начального, среднего и высшего образования, а также рынка труда и экономического сектора) поиска путей решения проблемы неэффективного трудоустройства российской молодежи.



## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

Аникин В. А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // Экономическая социология. 2017. №4. С. 120–156.

Бабич Н. С., Иващенко Н. В. Компетенции в высшем образовании и на рынке труда: социокогнитивный анализ проблемы интеграции // Интеграция образования. 2024. Т. 28, № 1. С. 68–80.

Барков С. А., Зубков В. И. Высшее образование: непреодолимый институциональный разрыв с рынком труда // ЭКО. 2022. № 4. С. 8–30. DOI: 10.30680/ECO0131-7652-2022-4-8-30

Бедный Б. И., Рыбаков Н. В., Ходеева Н. А. Практико-ориентированные аспирантские программы и профессиональные степени: анализ зарубежного опыта // Университетское управление: практика и анализ. 2021. Т. 25, № 3. С. 70–81. DOI: 10.15826/umpra.2021.03.028

Белоусов Д.Р. Проблема труда: синхронизировать профобразование и спрос на труд. 2024. URL: [http://www.forecast.ru/\\_ARCHIVE/Presentations/DBelousov/2024\\_05-15LabFore.pdf](http://www.forecast.ru/_ARCHIVE/Presentations/DBelousov/2024_05-15LabFore.pdf) (дата обращения: 22.07.2024).

Блинов В. И., Сатдыков А. И., Селиверстова И. В. Актуальное состояние взаимодействия профессиональных образовательных организаций и предприятий // Образование и наука. 2021. Т. 23, № 7. С. 41–70. DOI: 10.17853/1994-5639-2021-7-41-70

Гимпельсон В. Е. Зарплата и потоки на российском рынке труда в условиях кризиса // Вопросы экономики. 2022. № 2. С. 69–94.

Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Уровень образования российских работников: оптимальный, избыточный, недостаточный? WP3/2010/09. М. : ИД НИУ ВШЭ Высшей школы экономики. 2010. 64 с.

Деев М. В., Гамидуллаева Л. А., Финогеев А. Г., Финогеев А. А. Разработка системы адаптивного управления компонентами интеллектуальной образовательной среды // Информатика и образование. 2021. № 4. С. 26–35. <https://doi.org/10.32517/0234-0453-2021-36-4-26-35>

Дементьев А. В. Вклад Даймонда, Мортенсена и Писсаридеса в экономическую науку // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2011. Т. 15, № 1. С. 50–67.

Добролюбов С. А., Алексеева Н. Н., Климанова О. А., Шувалов В. Е. Профессиональный стандарт «Географ» в контексте университетского географического образования // Вестник Московского университета. Сер. 5: География. 2022. № 2. С. 3–15.

Ищук Т. Н., Ратова Л. Г., Хорькова О. В. Система профессиональных квалификаций в здравоохранении // Артериальная гипертензия. 2023. Т. 29, № 5. С. 535–541. <https://doi.org/10.18705/1607-419X-2023-29-5-535-541>

Капелюшников Р.И. Отдача от образования в России: ниже некуда? WP3/2021/03. М. : ИД ВШЭ. 2021. 52 с.



Мальцева В. А. Что не так с концепцией готовности выпускников вуза к работе? // Экономическая социология. 2021. Т. 22, № 2. С. 109–138.

Мирошников С. А., Нотова С. В., Никулина Ю. Н. Кадровое сотрудничество вуза и промышленных партнеров в контексте карьерного развития молодежи // Высшее образование в России. 2022. Т. 31, № 8–9. С. 99–115. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-8-9-99-115

Орехова И. М. О востребованности профессий на региональном рынке труда: пример Республики Тыва // Вестник Института социологии. 2022. Т. 13, № 4. С. 53–67. DOI: 10.19181/vis.2022.13.4.849

Присяжная Н. В., Вяткина Н. Ю. Трудоустройство молодого медицинского специалиста: уровни проявления проблемы // Вестник Института социологии. 2023. Т. 14, № 1. С. 101–114. DOI: 10.19181/vis.2023.14.1.6

Рогозин Д. М., Солодовникова О. Б., Ипатова А. А. Как преподаватели вузов воспринимают цифровую трансформацию высшего образования // Вопросы образования. 2022. № 1. С. 271–300. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2022-1-271-300>

Солодовникова О. Б., Малькова Е. Е. Исследование удовлетворенности преподавателей своей работой: концептуальная рамка для России // Социологический журнал. 2023. Т. 29. № 4. С. 56–76. DOI: 10.19181/socjour.2023.29.4.3

Терников А. А. Искусственный интеллект и спрос на навыки работников в России // Вопросы экономики. 2023. № 11. С. 65–80. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2023-11-65-80>

Хохлова О. А., Хохлова А. Н., Чойжалсанова А. Ц. Разработка алгоритма анализа вакансий на рынке труда по данным из открытых источников // Вопросы статистики. 2022. Т. 29, № 4. С. 33–41. <https://doi.org/10.34023/2313-6383-2022-29-4-33-41>

Чикилева Е. Н. Тенденции и условия развития дополнительного профессионального образования в России: социологический анализ (на примере Белгородской области) // Регион: Экономика и Социология. 2020. № 2. С. 112–136. DOI: 10.15372/REG20200206

Щербина В. В., Попова Е. П. Вуз вне системы профессиональной подготовки специалистов как итог многолетних реформ российского высшего образования // Вестник Российского университета дружбы народов. Сер.: Социология. 2020. Т. 20, № 3. С. 622–635. DOI: 10.22363/2313-2272-2020-20-3-622-635

Becker G. S. A Theory of the Allocation of Time // The Economic Journal. 1965. № 75. P. 493–517.

Heckman J. J. Policies to Foster Human Capital // Research in Economics. 2000. № 54(1). P. 3–56.

Jäger S., Maier F. Theoretical and Methodological Aspects of Foucauldian Critical Discourse Analysis and Dispositive Analysis // Methods of Critical Discourse Analysis. London: SAGE, 2009. P. 34–61.

Lee D. W., Lee T. H. Human Capital and Economic Growth Tests Based on the International Evaluation of Educational Achievement // Economics Letters. 1995. № 47(2). P. 219–225.

Mincer J. Scholing, Experience, and Earnings. N.Y.: National Bureau of Economic Research; Columbia University Press. 1974. 152 p.

Mortensen D. T. The Matching Process as a Noncooperative Bargaining Game // McCall J. (ed.) The Economics of Information and Uncertainty. Chicago: University of Chicago Press, 1982. P. 233–258.

Vasilieva O. I. Alekseeva Yu. A., Redko S. S. The Project-Based Approach in Organizing Cooperation Between Business Institutions and Technical Universities in Digitalization Conditions // *Sociology of Science and Technology*. 2022. Vol. 13, No. 2. P. 135–149.

## REFERENCES

Anikin, V. (2017). Human Capital: Genesis of Basic Concepts and Interpretations. *Journal of Economic Sociology*, 18(4), 120–156 (In Russ). doi: 10.17323/1726-3247-2017-4-120-156.

Babich, N. S., Ivashchenkova, N. V. (2024). Competencies in Higher Education and the Labor Market: A Sociocognitive Analysis of the Problem of Integration. *Integration of Education*, 28(1), 68–80 (in Russ). <https://doi.org/10.15507/1991-9468.114.028.202401.068-080>

Barkov, S. A., Zubkov, V. I. (2022). Higher Education: An Insurmountable Institutional Gap with the Labor Market. *ECO*, 4, 8–30 (In Russ). DOI: 10.30680/ECO0131-7652-2022-4-8-30

Bednyi, B. I., Rybakov, N. V., Khodeeva, N. A. (2021). Practice-based doctoral programs and professional degrees: analysis of foreign experience. *University Management: Practice and Analysis*, 25(3), 70–81 (In Russ). DOI 10.15826/umpa.2021.03.028

Belousov, D. R. (2024). *The labor problem: synchronize professional training and labor demand*. URL: [http://www.forecast.ru/\\_ARCHIVE/Presentations/DBelousov/2024\\_05-15LabFore.pdf](http://www.forecast.ru/_ARCHIVE/Presentations/DBelousov/2024_05-15LabFore.pdf) (In Russ).

Blinov, V. V., Satdykov, A. I., Seliverstova, I. V. (2021). Current status of interaction between VET institutions and enterprises. *The Education and Science*, 23(7), 41–70 (In Russ). DOI: 10.17853/1994-5639-2021-7-41-70

Gimpelson, V. E. (2022). Salaries and flows on the Russian labor market in the conditions of the coronavirus crisis. *Questions of Economics*, 2, 69–94 (In Russ).

Gimpelson, V., Kapeliushnikov, R., Lukyanova, A. (2010). *Education Level of Russian Employees: Optimal, Excessive, Insufficient?* Preprint No. WP3/2010/09. Moscow: ID NIU VShE (In Russ.).

Deev, M. V., Gamidullaeva, L. A., Finogeev, A. G., Finogeev, A. A. (2021). Development of a system for adaptive control of the components of an intelligent educational environment. *Informatics and education*, 4, 26–35 (In Russ). <https://doi.org/10.32517/0234-0453-2021-36-4-26-35>

Dementiev, A. V. (2011). The Diamond-Mortensen-Pissarides Contribution to Economics. *HSE Economic Journal*, 15(1), 50–67 (in Russ).

Dobrolyubov, S. A., Alekseeva, N. N., Klimanova, O. A., Shuvalov, V. E. (2022). Professional standard “Geographer” in the context of university geographical education. *Lomonosov Geography Journal*, 2, 3–15 (In Russ).

- Ischuk, T. N., Ratova, L. G., Khorkova, O. V. (2023). The system of professional qualifications in health care. *Arterial Hypertension*, 29(5), 535–541 (In Russ). <https://doi.org/10.18705/1607-419X-2023-29-5-535-541>
- Kapeliushnikov, R. I. (2021). *Returns to Education in Russia: Nowhere Lower?* Working Paper WP3/2021/03. Moscow: ID NIU VShE (In Russ).
- Maltseva, V. A. (2021). What is Wrong with the Concept of Job Readiness in Higher Education? *Economic Sociology*, 2(22), 109–138 (In Russ).
- Miroshnikov, S. A., Notova, S. V., Nikulina, Yu. N. (2022). Personnel cooperation between university and industrial partners in the context of youth career development. *Higher Education in Russia*, 31(8–9), 99–115 (In Russ). DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-8-9-99-115
- Orehova, I. M. (2022). On the demand for professions in the regional labour market: the example of the Republic of Tyva. *Bulletin of the Institute of Sociology*, 13(4), 53–67 (In Russ). DOI: 10.19181/vis.2022.13.4.849
- Prisyazhnaya, N. V., Vyatkina, N. Yu. (2023). Employment of a young medical specialist: levels of manifestation of the problem. *Bulletin of the Institute of Sociology*, 14(1), 101–114 (In Russ). DOI: 10.19181/vis.2023.14.1.6
- Rogozin, D. M., Solodovnikova, O. B., Ipatova, A. A. (2022). How university teachers view the digital transformation of higher education. *Educational Studies*, 1, 271–300 (In Russ). <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2022-1-271-300>
- Solodovnikova, O. B., Malkova, E. E. (2023). Academic job satisfaction research: conceptual framework for Russia. *Sociological Journal*, 29(4), 56–76 (In Russ). DOI: 10.19181/socjour.2023.29.4.3
- Ternikov A. A. (2023) Artificial intelligence and the demand for skills in Russia. *Economic issues*, 11, 65–80 (In Russ). <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2023-11-65-80>
- Khokhlova, O. A., Khokhlova, A. N., Choyzhalsanova, A. T. (2022). Development of an algorithm to analyze vacancies in the labor market based on open-source data. *Statistics questions*, 29(4), 33–41 (In Russ). <https://doi.org/10.34023/2313-6383-2022-29-4-33-41>
- Chikileva, E. N. (2020). Trends and conditions for further vocational education in Russia: a sociological analysis (case study of Belgorod Oblast). *Region: Economics and Sociology*, 2, 112–136 (In Russ). DOI: 10.15372/REG20200206
- Shcherbina, V. V., Popova, E. P. (2020). University outside the system of professional training as a result of many years of reforms in the Russian higher education. *RUDN Journal of Sociology*, 20(3), 622–635 (In Russ). DOI: 10.22363/2313-2272-2020-20-3-622-635
- Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal*, 75, 493–517.
- Heckman, J. J. (2000). Policies to Foster Human Capital. *Research in Economics*, 54(1), 3–56.
- Jäger, S., Maier, F. (2009). Theoretical and Methodological Aspects of Foucauldian Critical Discourse Analysis and Dispositive Analysis. In: *Methods of Critical Discourse Analysis* (pp. 34–61). London: SAGE.

Lee, D. W., Lee, T. H. (1995). Human Capital and Economic Growth Tests Based on the International Evaluation of Educational Achievement. *Economics Letters*, 47(2), 219–225.

Mincer, J. (1974). *Scholing, Experience, and Earnings*. N.Y.: National Bureau of Economic Research; Columbia University Press.

Mortensen, D. T. (1982). The Matching Process as a Noncooperative Bargaining Game. In: McCall J. (ed.). *The Economics of Information and Uncertainty* (pp. 233–258). Chicago: University of Chicago Press.

Vasilieva, O. I., Alekseeva, Yu. A., Redko, S. S. (2022). The Project-Based Approach in Organizing Cooperation Between Business Institutions and Technical Universities in Digitalization Conditions. *Sociology of Science and Technology*, 13(2), 135–149.

### СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ / INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Ольга Борисовна Солодовникова — канд. филол. наук, старший научный сотрудник Центра «Институт социального анализа и прогнозирования» Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, г. Москва, Россия.

Olga B. Solodovnikova — Cand. Sci. (Philology), Senior Research Fellow, Center «Institute for Social Analysis and Forecasting» IPEI RANEPА, Moscow, Russia

Статья поступила в редакцию 01.08.2024;  
одобрена после рецензирования 03.09.2024;  
принята к публикации 03.09.2024.  
The article was submitted 01.08.2024;  
approved after reviewing 03.09.2024;  
accepted for publication 03.09.2024.