

УДК 316.344.24

*Регион: экономика и социология, 2016, № 1 (89), с. 159–181*

**Н.М. Арсентьева, И.И. Харченко**

## **ПРОТИВОРЕЧИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В РЕГИОНЕ В КОНТЕКСТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*В статье показано, что частная проблема рассогласования рынка образовательных услуг и рынка труда, возникшая в постсоветский период, сегодня перерастает в более общее противоречие между процессом формирования человеческого потенциала и потребностями общества. Используя данные статистики, социологических опросов экономически активного населения и работодателей, материалы интервью с экспертами – представителями управленческих структур, учреждений системы образования, предприятий и организаций, авторы выявили, что процесс модернизации системы профессионального образования, терминальным показателем успешности которого является трудоустройство выпускников, по-прежнему не затрагивает кардинальным образом (не улучшает) условия формирования человеческого потенциала. Указанное рассогласование выражается на поведенческом уровне в том, что молодые специалисты не могут реализовать свой профессиональный потенциал, а работодатели не удовлетворены имеющимися у молодых работников компетенциями.*

**Ключевые слова:** компетенции выпускников, система образования, рынок труда, человеческое развитие, человеческий потенциал, трудоустройство

Активное реформирование системы общего и профессионального образования в нашей стране в последние годы ведется согласно дейст-

вующей Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2013 гг.<sup>1</sup> и Федеральному закону № 273 от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»<sup>2</sup>, что не снижает актуальность дискурса по поводу этой сферы, поскольку вопросов к системе образования (особенно профессионального) и противоречий в ее функционировании год от года меньше не становится. С одной стороны, перед системой профессионального образования стоят внутренние задачи развития, с другой стороны, на выходе должна обеспечиваться подготовка кадров, востребованных экономикой.

Конвертация человеческого потенциала в человеческий капитал – необходимый процесс, позволяющий получить отдачу от инвестиций в образование независимо от того, кем эти инвестиции были сделаны [8]. Знания и навыки, полученные в процессе образования и в практической деятельности, являются структурными элементами и человеческого потенциала, и человеческого капитала. Их изучение представляет основной интерес для исследователей именно из-за их свойства приумножаться, прирастать при их использовании (в отличие, например, от физического здоровья и работоспособности, которые, напротив, тратятся в процессе труда). Применительно к поведенческому уровню степень отдачи (в широком смысле) от использования знаний и навыков трактуется нами как уровень профессиональной самореализации.

В период, когда система образования ориентировалась только на потребности населения, ее рост, особенно высшей школы, был беспрецедентен. Однако у общества и государства накопились большие претензии к этой системе, связанные с ее низкой эффективностью: у населения – в связи с качеством образования и низкой конкурентоспособностью получаемых знаний и навыков на рынке труда, у работодателей – в связи со структурой кадрового потенциала и недостатком профессиональных компетенций работников, у государства – в связи

---

<sup>1</sup> См.: *Федеральная* целевая программа развития образования на 2011–2015 гг. – URL: <http://fcp.economy.gov.ru/cgi-bin/cis/fcp.cgi/Fcp/ViewFcp/View/2016/305> .

<sup>2</sup> См.: *Федеральный* закон «Об образовании в Российской Федерации»: текст с изм. и доп. на 2014 г. – М.: Эксмо, 2014.

с большими расходами госбюджета на систему образования и ее снижающейся конкурентоспособностью на мировом уровне<sup>3</sup>.

Цель настоящей статьи состоит в следующем: во-первых, обозначить социальные риски формирования и использования человеческого потенциала на новом этапе реформирования системы профессионального образования; во-вторых, оценить, насколько скоординированы усилия законодательной и исполнительной ветвей властных структур в решении проблемы рассогласования рынка образовательных услуг и рынка труда. Для достижения поставленной цели на материале регионов Сибирского федерального округа и Новосибирской области были проанализированы социальная ситуация и состояние образовательной среды с точки зрения их вклада в наращивание человеческого потенциала населения. Выявленные проблемы были сформулированы как социальные вызовы, стоящие перед российской системой образования на современном этапе.

*Вызов 1.* Модернизация общества требует модернизации образования: в системе высшего образования осуществляется так называемый постиндустриальный переход<sup>4</sup>, происходит «массовизация» высшего образования, изменяется структура системы профессионального образования с традиционной на современную, происходят функциональные изменения в образовательной среде и образовании как социальном институте, становится неизбежной модернизация подсистем среднего и начального профессионального образования. Начинают учитываться запросы инновационной экономики, имеющей особые потребности в кадрах [11]. Однако в противоречие с этими ориентирами развития вступает качество образования, снижением которого

---

<sup>3</sup> См., например: *Арсентьева Н.М., Калугина З.И., Харченко И.И.* Человеческий потенциал экономики знания: формирование и условия реализации (методология, методика и результаты исследования) // Вестник Новосибирского государственного университета. Сер.: Социально-экономические науки. – 2013. – Т. 13, вып. 2. – С. 184–194; *Харченко И.И.* Современная молодежь Сибири: образовательные и профессиональные стратегии / Под ред. З.И. Калугиной. – Новосибирск: Изд-во ИЭОПП СО РАН, 2008.

<sup>4</sup> Термин «постиндустриальный переход в высшем образовании» введен М. Галушкиной и В. Княгининым [5].

сопровождаются все постсоветские реформы системы образования, что отмечается как практиками, так и экспертами [6]<sup>5</sup>.

*Вызов 2.* Предпочтения населения складываются в русле формирования современной структуры профессионального образования с превалированием высшего. Образовательное поведение выпускников школ, массово ориентирующихся на продолжение образования в вузах (поддержанное, а зачастую сформированное их родителями), в большинстве случаев основано на идее «инвестирования» в высшее образование с ожидаемой от него «отдачей» в той или иной форме. Ему соответствуют наблюдаемый сегодня рост либерально-рыночной мотивации и ее сочетание с установкой на самореализацию. Насколько обоснованы эти предпочтения? Как отмечают исследователи, в промышленно развитых странах, в отличие от России, несмотря на увеличение спроса на высшее образование, среди старшеклассников нет резкого снижения числа желающих получить рабочие профессии (примерно каждый второй там учится по профессиональным программам) [4].

*Вызов 3.* Применяются и реализуются «непопулярные» административно-управленческие и финансовые решения как на региональном уровне (перераспределение регионального финансирования за счет «оптимизации» в виде сокращения количества общеобразовательных школ, объединения или закрытия профессиональных училищ, реструктурирования учебных заведений начального и среднего профобразования), так и на федеральном (закрытие или реструктурирование вузов и филиалов вузов, признанных неэффективными, и т.д.). Такие действия во многом являются реакцией на демографические процессы – сокращение численности когорт выпускников основной и средней школы и молодежи студенческого возраста. Обостряется противоречие между экономической эффективностью и социальной справедливостью в образовательной политике.

*Вызов 4.* Работа системы образования в соответствии с новым законом «Об образовании в Российской Федерации» и при постепенном

---

<sup>5</sup> См. также: *Смолин О.Н.* Шанс окончить школу живым // Советская Россия. – 2012. – 22 сент. – URL: <http://www.smolin.ru/actual/sovross/2012-09-22.htm> .

внедрении новых федеральных государственных образовательных стандартов на всех уровнях системы образования открывает возможности для новой организации образовательных процессов и нового понимания результатов обучения, что входит в противоречие с усилением формализма и бюрократическим давлением на школы, вузы и учреждения профобразования.

Эти и другие современные проблемы системы образования (суть вызовы) рассматриваются нами как факторы противоречия между формируемым человеческим потенциалом и тем, который требуется обществу и экономике.

Выполненный нами анализ трендов показателей развития системы высшего образования в регионе за период с 2000 по 2014 г. свидетельствует, что «массовизация» высшего образования и его превалирование над другими ступенями профобразования продолжают (в относительных показателях с учетом демографического фактора), хотя в разных регионах эти процессы идут разными темпами.

Соотношение выпуска из средних общеобразовательных школ и общего приема в вузы показывает условную «емкость» приема и дает возможность оценить привлекательность и доступность региональной системы профессионального образования для выпускников школ региона<sup>6</sup>. В 1994 г. достаточной «емкостью» приема обладала только Томская область, в 2004 г. к ней добавилась Новосибирская область, а уже с конца 2000-х годов практически все регионы-«миллионники» и Республика Бурятия обладали мощностями, гипотетически позволяющими принять в вузы всех потенциальных местных абитуриентов (рис. 1).

Из анализа статистических данных видно, что рейтинг количественных показателей, характеризующих развитость региональных систем высшего образования, не коррелирует с рейтингом по ряду основных показателей экономического развития регионов (за исключением ситуации в Томской области, которая демонстрировала высокие сравнительные позиции в рейтингах и в высшем образовании, и в эконо-

---

<sup>6</sup> См.: *Регионы России: Социально-экономические показатели*. 2014: Стат. сб. / Росстат. – М., 2014.

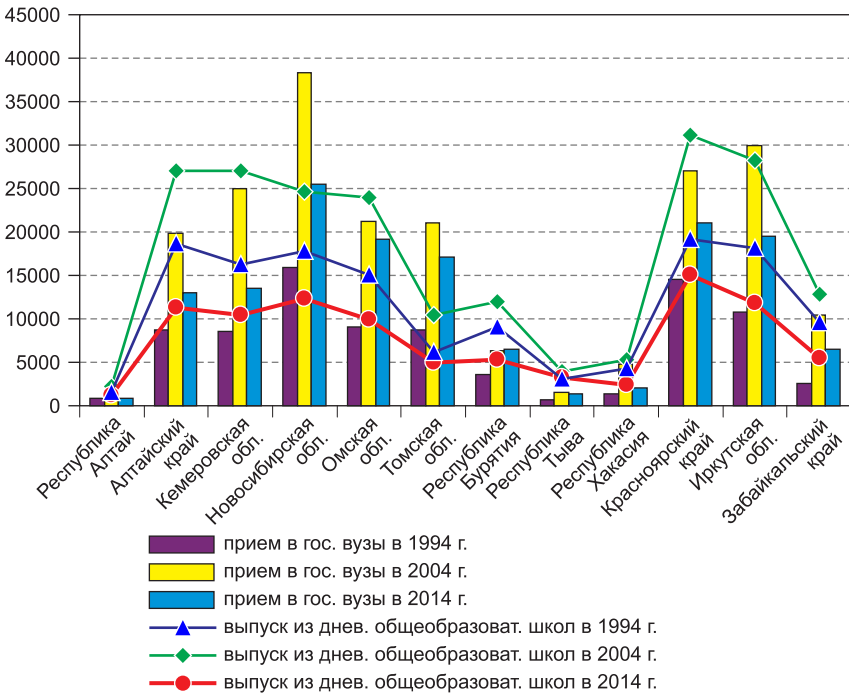


Рис. 1. Соотношение выпуска учащихся из 11-х классов дневных средних общеобразовательных школ и приема студентов в государственные вузы на все формы обучения в регионах Сибирского федерального округа, чел.

мике). Одна из причин этого, возможно, кроется в отраслевой специализации регионов, особенно «добывающих» и инвестиционно привлекательных, где изначально отставал научно-образовательный комплекс. Среди стимулов развития в них высшей школы можно увидеть, во-первых, высокую отдачу на высшее образование, обусловленную неблагоприятными климатическими условиями (по теории компенсационных различий) [10]. Во-вторых, само расширение системы высшего образования в регионах в постсоветское время было нацелено не на экономическое развитие, а на формирование у населения массовой потребности в высшем образовании, что помогло бы сдержать его обвальное оттоку. Хотя стоит надеяться, что развитие высшего образо-

вания в сочетании с перспективами развития экономики добавляет территории привлекательности в глазах ее жителей.

Данные об увеличении контингентов обучающихся сами по себе явно недостаточны для оценки прироста человеческого капитала, нужны дополнительные оценки. На это указывают ряд исследователей. В частности, Н. Плискевич пишет: «...Оперирование формальными данными об образовании дает крайне приблизительную картину ситуации в данной сфере. Поэтому как ни расплывчаты качественные критерии, без опоры на них характеристика человеческого капитала может быть не только неполной, но иногда даже ошибочной» [9, с. 112].

Тенденциям, сложившимся в системе профессионального образования, трудно дать адекватную оценку без анализа запросов рынка труда – главного потребителя «продукта» упомянутой системы. По поводу этого тезиса в научной среде нет единого мнения. Так, например, Л.А. Беляева считает, что скорее рынок труда должен перестраивать систему рабочих мест таким образом, чтобы «люди с соответствующим уровнем образования (т.е. уже полученным в системе образования) могли и хотели бы работать» [2, с. 61]. Ориентация же на наличные рабочие места, по мнению этого автора, – путь к деградации структуры занятости. Подобные подходы к оценке роли рынка труда, на наш взгляд, демонстрируют явный отрыв от реальности. Другие исследователи, и в частности Е.М. Аврамова, считают (и это совпадает с нашим мнением), что «конечные потребители образовательных услуг – работодатели» [1, с. 75]. Мы полагаем, что под влиянием только системы образования спрос на рынке труда поменяться не может.

На наш взгляд, рынок труда в контексте человеческого потенциала представляет собой поле для конвертации потенциала в капитал, а через востребованность профессии дает человеку возможность профессиональной самореализации и, соответственно, воспроизводства и дальнейшего развития его потенциала. А запросы рынка труда свидетельствуют, что сложившаяся структура подготовки кадров существенно расходится (количественно и качественно) с современными потребностями сферы занятости и перспективными проектами развития экономики. Сегодня наблюдается разнонаправленность векторов развития системы профессионального образования и сферы приложения

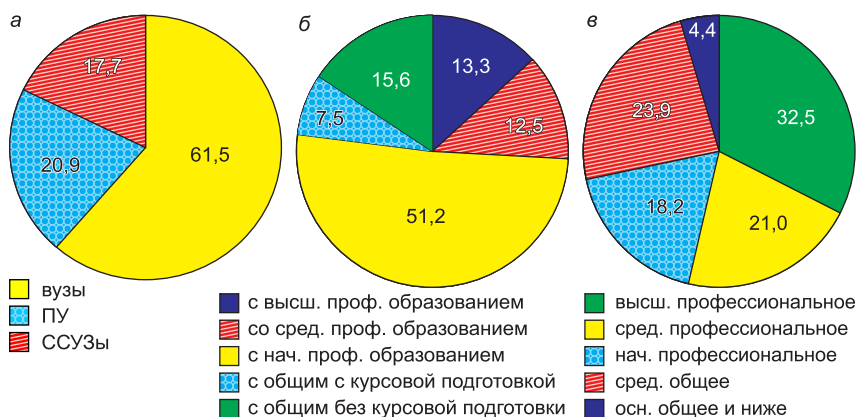


Рис. 2. Соотношение структуры выпуска из учебных заведений профессионального образования (всех форм собственности, всех форм обучения) (а), структуры вакансий по уровню необходимого образования (б) и состава занятых по уровню образования (в) в Новосибирской области в 2013 г., %

труда. В образовании предпринимается модернизация по европейским стандартам с учетом превалирования в постиндустриальном обществе сферы услуг, наукоемкого производства, информационных технологий, международного образовательного пространства. Модель занятости в постиндустриальном обществе ориентирована на состоятельное общество как потребителя услуг, на высокий платежеспособный спрос. В нашем же обществе спрос на такие услуги низок, поскольку население откровенно небогатое. Да и в отечественной экономике процессы модернизации неустойчивы, сохраняются существенные черты реиндустриализации. Следствием является рассогласованность рынка образовательных услуг и рынка труда, что видно на примере Новосибирской области (рис. 2<sup>7</sup>).

В Новосибирской области наиболее сбалансирован сегмент среднего профессионального образования, занимающий в структуре вы-

<sup>7</sup> Использованы данные по вакансиям Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области. Проанализировано более 128 тыс. запросов за 11 месяцев 2013 г.



пуска 17,7%, в структуре занятости – 21%, а в структуре вакансий – 12,5%. Самые заметные диспропорции спроса и предложения отмечаются в сегменте высшего профессионального образования, который занимает в структуре выпуска 61,5%, в структуре занятого населения – 32,5%, а в структуре вакансий – 13,3%.

Нельзя сказать, что сложившаяся ситуация не беспокоит управленческие структуры, причем такая проблема характерна для многих регионов [3; 7; 12]. Предпринимаются существенные усилия по сглаживанию выявленного рассогласования Министерством труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области и департаментами занятости в других субъектах СФО. Это выражается, во-первых, в значительных объемах переобучения безработных. Ежегодно в каждом из субъектов СФО переобучение на востребованные на рынке труда профессии проходит каждый второй безработный (что также говорит о наличии упомянутого рассогласования). Во-вторых, для решения проблемы рассогласования запросов рынка труда и соискателей работы выполнялась Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 гг., в которой отдельной задачей (одной из трех) было определено «приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствие с потребностями рынка труда», а в русле этой программы в Новосибирской области реализована Комплексная региональная программа развития профессионального образования на 2011–2015 гг. Для согласования структуры профессиональной подготовки (начиная с системы начального профессионального образования) с потребностями рынка труда было сформировано государственное задание системе профессионального образования. В основу госзадания была заложена потребность в кадрах предприятий и организаций, расположенных на территории городского округа или муниципального образования, что привело к заметному сокращению численности обучающихся в профессиональных училищах, а также к ликвидации самих ПУ в ряде районов города и области. В дальнейшем этот процесс продолжался в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ, по которому начальное профессиональное образование как самостоятельная ступень образования было упразднено, а задача подготовки рабочих кадров перешла к системе среднего проф-

образования. Положительные результаты реализации этой программы видны пока в плане улучшения финансовой и материальной обеспеченности подведомственных образовательных организаций (включая создание сети ресурсных центров в г. Новосибирске). Однако в плане обеспечения потребностей рынка труда позитивных результатов пока не видно, а вот негативные уже просматриваются довольно отчетливо.

Во-первых, усиливаются диспропорции на рынке труда, поскольку возрастает неудовлетворенный спрос именно на те профессии, по которым готовили профессиональные училища. Это можно подтвердить данными сайта Минтруда Новосибирской области. Так, заявленная потребность в работниках составила в 2013 г. 172,8 тыс. вакансий, из них 129,2 тыс. (74,7%) – по рабочим профессиям. В 2014 г. эти показатели заметно выросли: общая потребность в работниках составила 192,6 тыс. вакансий, по рабочим профессиям – 148,6 тыс. (77,1%). По СФО эти показатели составили: в 2013 г. – всего 1077,9 тыс. вакансий, из них по рабочим профессиям – 831,4 тыс. (77,1%), в 2014 г. – 1144,5 тыс. и 899,7 тыс. (78,6%) соответственно.

Во-вторых, снижается инвестиционная привлекательность сельских районов в целом (из-за отсутствия воспроизводимой базы квалифицированных кадров). *«Никаких новых производств здесь открывать не будут. Кто там работать будет? Я сейчас даже взрослых безработных переобучить на месте не могу – ликвидировали материальную базу ПУ, надо в город посылать. А кто поедет за 300 км? Как живут люди сейчас? Мужчины – на вахте, женщины по домам сидят»* (из интервью с директором районного центра занятости)<sup>8</sup>.

В-третьих, снижается миграционная привлекательность сельских районов в качестве потенциальных мест для переселения соотечественников (например, встанет ребром проблема профессионального обучения для детей переселенцев).

---

<sup>8</sup> Здесь и далее по материалам социологической экспедиции отдела социальных проблем ИЭОПП СО РАН в сельские районы Новосибирской области по теме «Новые возможности образовательной среды для развития потенциала молодежи и повышения ее конкурентоспособности на рынке труда» (руководители И.И. Харченко, Н.М. Арсентьева).

В-четвертых, резко снижается потенциал трудовой мобильности российского населения. *«Кому и где они нужны (молодежь без профессии. – Авт.), вот и втягивает их криминал»; «Их сейчас даже в армию не пристроить, мы на призывной комиссии “забраковали” для элитных частей шесть здоровых парней только из-за отсутствия образования и специальности. Ведь армия сейчас другая, там новая техника»* (из интервью с директорами центров занятости).

В-пятых, возрастает риск безработицы, причем длительной, для молодежи без профессии. Соответственно, появятся новые социальные группы, рискующие стать социальными иждивенцами (получателями пособий, субсидий, социальной помощи) из-за низкой доходности неквалифицированного труда. *«Ежегодно мы формировали целую группу из школьников после 9-го класса, 25–30 человек, обучали в ПУ в нашем районе. Сейчас в другой район уехали учиться только четыре человека. Остальные просто болтаются»; «В принципе я могу направить этих девятиклассников на профобучение от центра занятости, и то при наличии школьного аттестата. Это прописано в законе. Но только по тем профессиям, которые не требуют полного среднего образования, а таких профессий сейчас все меньше. У них один путь – подсобниками на птицефабрику, тушки подвешивать...»* (из интервью с директорами центров занятости).

В-шестых, в целом складывается двойственное впечатление о первых результатах реформирования системы образования. С одной стороны, есть основания считать, что происходят не просто изменения в системе образования, а формирование образовательной среды с новой конфигурацией. С другой стороны, противоречия кроются в том, что хотя новые условия обеспечивают учащимся и их семьям более широкий образовательный выбор, а также улучшают возможности для социализации ребенка (особенно для формирования коммуникативности и для общего развития), они не направлены на решение ряда уже существующих острых проблем. Одной из таких проблем является снизившееся качество теоретических знаний учащихся и студентов. Развитию у учащихся практических навыков и умений препятствует фактически узаконенный отказ школы от трудового (допрофессионального) обучения и трудового воспитания. Это еще больше

обостряет проблему профессионального самоопределения выпускников школ. Проведенная реорганизация системы среднего и начального профессионального образования позволила начать модернизацию в этом сегменте образования, однако появившиеся здесь некоторые успехи имеют место на фоне снижающейся доступности этого вида образования для детей из сельской местности, а также из семей низкого социального статуса.

Кроме прямых можно отметить и косвенные (опосредованные) последствия. У людей без квалификации и, соответственно, без достаточного дохода снижаются шансы создать семью, а в случае создания – обеспечить ее материально. Можно ожидать, что множество молодых людей, которые были бы готовы приобрести рабочие и технические специальности средней квалификации на территории проживания, поедут в областные центры учиться в вузы и скорее всего потом останутся работать в крупном городе, чем еще более усугубят диспропорции на рынке труда. Соответственно, можно прибавить угрозу снижения культурного и образовательного уровня, угрозу негативных трансформаций в системе ценностей и ментальности населения провинции. Таким образом, реализуемая «оптимизация» системы начального и среднего профессионального образования, наиболее болезненно отразившаяся на населении отдаленных районов области, дающая сиюминутную экономию бюджета, грозит обернуться гораздо большими тратами, упущенной выгодой и повышенной нагрузкой на бюджет в будущем. И еще одно весьма опасное последствие такой политики: будет снижен резерв рабочей силы на рынке труда, что напрямую скажется на темпах экономического роста региона.

Выпускники учебных заведений профессионального образования, выходя на рынок труда, вынуждены занимать имеющиеся вакантные рабочие места, нередко забывая о полученной специальности.

Долгий и трудный процесс адаптации к рабочему месту сопровождается низкой удовлетворенностью работодателей компетенциями выпускников образовательных учреждений (что неудивительно), высоким спросом на программы курсовой подготовки для получения ряда несложных практических навыков. Это показал социологический опрос представителей малого бизнеса, проведенный нами в 2012 г.

(N = 152). Несмотря на бытующую среди отечественных работодателей практику отказа в трудоустройстве лицам без опыта работы, большинство опрошенных бизнесменов (61%) ответили, что они берут выпускников без опыта работы. Еще 10% – берут, но только в крайнем случае. Однако каждый четвертый представитель бизнеса не желает рисковать и не берет на работу неопытных. За последние три года перед проведением опроса каждый второй предприниматель (58%), с его слов, принимал на работу кого-либо из выпускников, однако подавляющую часть принятых составляли выпускники вузов (от 1 до 12 чел. на одно предприятие). По другим ответам на вопросы понятно, что для малого бизнеса важно, чтобы каждый работник выполнял целый ряд функций и задач, и лучше всего такие возможности дает высшее образование.

Теперь рассмотрим мнения опрошенных предпринимателей насчет готовности выпускников применить свое образование в работе. Ни одна компетенция и ни одно личностное качество выпускников всех трех ступеней профессионального образования (вузы, ССУЗы, ПУ) не удовлетворяют полностью хотя бы половину опрошенных работодателей. Несмотря на это, в целом подготовку и личностные качества выпускников вузов респонденты оценили выше, чем подготовку и личностные качества выпускников ССУЗов, и заметно выше – чем выпускников ПУ. Самую большую неудовлетворенность вызывает у предпринимателей недостаточное умение молодых специалистов и рабочих применять профессиональные знания при решении рабочих задач (причем самую низкую оценку по этой характеристике получили выпускники вузов, набрав 36% ответов «не удовлетворяет»). Однако остальные компетенции были оценены выше именно у лиц, получивших высшее образование (рис. 3).

Самая несформированная компетенция выпускников ССУЗов, по оценке предпринимателей, – это освоение и применение в работе последних достижений научно-технического прогресса (22% опрошенных дали ответ «не удовлетворяет»). И напротив, как самое сильное их качество было оценено умение вписаться в коллектив, работать в команде (42% ответов «в целом удовлетворяет»). Меньше всего предприниматели удовлетворены компетенциями выпускников ПУ,

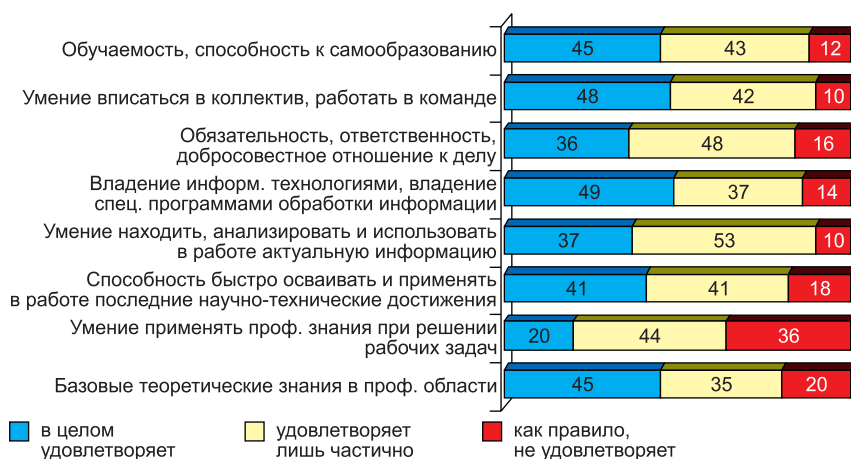


Рис. 3. Удовлетворенность руководителей малого бизнеса компетенциями и личностными качествами молодых специалистов – выпускников вузов, %

особенно их слабым владением информационными технологиями, неспособностью быстро осваивать новое, неумением находить и использовать в работе нужную информацию (соответственно 44, 38 и 30% ответов «не удовлетворяет»). В то же время их профессиональные знания и навыки были оценены на устойчиво среднем уровне (половина работодателей удовлетворены этими компетенциями лишь частично, около четверти удовлетворены полностью).

В свою очередь, молодые работники отмечают, что им не удастся в полной мере реализовать свой потенциал. Обратимся к данным проведенного ИЭОПП СО РАН социологического исследования запросов рынка труда к компетенциям выпускников системы профобразования. Эмпирические данные обследования представлены в массиве профессионально подготовленных молодых работников (до 33 лет, городская и сельская местность Новосибирской области, 2008–2010 гг., N = 776 чел.). Только 28% опрошенных ответили, что полностью реализуют свой потенциал в работе, 43% – что реализуют его лишь частично, 5% – что не могут реализовать его совсем, и еще 23% пока затрудняются с оценкой. Ситуация зависела от уровня образования: среди выпускников вузов доля тех, кто полностью реализует свой по-

тенциал, была выше средней по массиву и составляла 36%, среди выпускников ССУЗов она составляла 21%, среди выпускников ПУ – 20% (причем если в первой группе затруднившихся с ответом было 17%, то в двух последних – около трети). При этом используют практически все знания, полученные во время учебы, 28,1% всех опрошенных (24,4% среди лиц с высшим образованием), знания по конкретным предметам и дисциплинам – 31,7% (45,6% соответственно), лишь незначительную часть знаний или почти никакие – 35,2% (27,2% соответственно).

Относительно препятствий, мешающих молодым людям реализовать свой потенциал, менее половины респондентов (39%) отметили, что им «ничего не мешает», у остальных же есть и объективные, и субъективные причины, препятствующие самореализации. Наиболее проблемная ситуация выявлена в инновационном сегменте – там «ничего не мешает» лишь каждому третьему молодому работнику (29%). В списке наиболее часто упоминавшихся препятствий недостаточное или неподходящее образование, включая работу не по специальности (20% в целом по массиву, в том числе наиболее высокий показатель, а именно 26%, в традиционном сегменте), отсутствие на работе материального стимулирования за дополнительные усилия (13% в целом, в том числе 20% в инновационном сегменте), а также собственные проблемы – материальные, семейные, со здоровьем, с особенностями характера и др. (27%, в том числе в «знаниевом» сегменте 36%). В числе других причин, препятствующих самореализации, рутинная, неинтересная работа (12% в целом по массиву, в том числе 18% в инновационном сегменте), незаинтересованность руководства в изменениях (11% в целом, в том числе 18% в инновационном сегменте), а также устаревшие оборудование и технологии (8%), отсутствие возможности проявить инициативу и самостоятельность (8%).

Обращает на себя внимание то, что зачастую не востребованы именно те компетенции, которые связаны с модернизацией, инновациями, инициативой, развитием производства. Соответственно, под вопросом и стимулы для молодежи, занятой на таких производствах, к тому, чтобы совершенствовать свой потенциал в этом направлении.

Зафиксированные нами рассогласования и диспропорции являются, по сути, значительными социальными, экономическими и времен-

ными издержками как индивидов, так и общества в целом (на что указывают и другие авторы – см., например, [12]). Эти рассогласования, так же как и проблемы трудоустройства профессионально подготовленных выпускников, приобрели затяжной характер, и субъектами выработаны специфические практики сглаживания, но не решения проблем в данной сфере. Большинство вызовов требует новых подходов к разрешению этих проблем и противоречий. Практика же сглаживания делает выявленные проблемы хроническими. Подобная «хронизация» опасна тем, что, во-первых, общество смиряется с большими издержками и затратами, а во-вторых, создается иллюзия правильности процесса реформирования.

Сложившаяся ситуация, характеризующаяся к тому же удивительной устойчивостью, вынуждает искать причины, приведшие рынок труда и систему образования к этому состоянию, что является постоянной темой для обсуждения. В научных дискуссиях, на общественных форумах и в СМИ, в том числе в обсуждениях по поводу этой проблемы с участием первых лиц государства, высказываются различные точки зрения, среди которых можно выделить две основные. Первая точка зрения, весьма распространенная среди работодателей, сводится к тому, что во всем виноваты профессиональные учебные заведения: готовят не тех специалистов и не так, как надо. Вывод – следует сократить прием на «не нужные экономике специальности». Вторая точка зрения, популярная в управленческих кругах, состоит в том, что многое объясняется «несознательностью населения»: люди разленились, не хотят работать на производстве и т.д. Вывод – надо изменить профориентационную работу среди школьников.

Обе приведенные выше точки зрения верны лишь отчасти, поскольку затрагивают лишь поверхность явления. Мы полагаем, что решение проблемы лежит в иной плоскости. Согласно результатам наших исследований, решающее влияние на формирование профессиональных предпочтений молодежи оказывают не призывы в СМИ и не перестройка профориентационной работы, а каждодневное наблюдение успешности или неуспешности той или иной трудовой карьеры и соответствующего социального потенциала конкретного рабочего места.



На этом фоне выпускники школ по-прежнему сохраняют высокую ориентацию на приобретение избыточных в экономике профессий экономического, социального и гуманитарного профилей (и их не особо пугает сложная ситуация с трудоустройством) и гораздо меньше внимания уделяют дефицитным инженерным специальностям (для изменения этой ситуации сейчас предпринимается комплекс мер, например, создаются инженерные классы и т.д.)<sup>9</sup>. Ориентации абитуриентов хорошо иллюстрируются данными о конкурсе в вузы на бюджетные места в разрезе специальностей: в 2013 г. в группе из 10 специальностей-лидеров у абитуриентов присутствуют все профессии экономического, управленческого, социального и гуманитарного профилей<sup>10</sup> (см. таблицу).

В процессе выбора профессии можно выделить ряд этапов, на которых проблема выбора актуализируется в том или ином ее аспекте. На начальном этапе на выбор профессии оказывают влияние мнения родителей и семьи, сформировавшиеся у подростка ценностные ориентации, общие представления о престиже профессий и т.д. На этапе обучения подключаются другие факторы: адаптация к условиям обучения, степень реализации ожиданий от выбранной профессии и др. На этапе после обучения становятся актуальными возможность трудоустройства в рамках выбранной профессии, конкретное место работы, заработок, возможность профессионального роста и карьеры и т.д. Ведущее место среди этих факторов занимает (особенно на начальном этапе) размер будущей заработной платы.

В настоящее время по Новосибирской области средняя оплата труда в самой «благополучной» отрасли – финансовой деятельности семикратно превышает оплату труда в отрасли самой «бедной» – сельском хозяйстве. Оплата труда в сельском хозяйстве составляет

---

<sup>9</sup> См.: *Перечень* наиболее востребованных профессий на рынке труда. Минтруда при правительстве Новосибирской области. – URL: <http://mintrud.nso.ru/>.

<sup>10</sup> См.: *Высшие* учебные заведения в Новосибирской области / Территориальный орган ФСГС по Новосибирской области. – Новосибирск, 2014. – С. 31–33; *Высшие* учебные заведения в Новосибирской области / Территориальный орган ФСГС по Новосибирской области. – Новосибирск, 2015. – С. 35–38.

**Конкурс на вступительных экзаменах в государственные вузы  
Новосибирской области на бюджетные места\***

Группа специальностей	Кол-во заявлений на 100 бюджетных мест	
	2013	2014
Сфера обслуживания	10431	–
Экономика и управление	5160	5864
Здравоохранение	2348	1796
Информатика и вычислительная техника, ин- формационная безопасность	1560	1312
Безопасность жизнедеятельности, природо- обустройство и защита окружающей среды	1358	892
Электронная техника, радиотехника и связь	1180	687
Социальные и гуманитарные науки (суммарно)	1077	3642
Химические технологии и биотехнологии	1072	598
Образование и педагогика	1070	1232
Физико-математические науки	834	611
Геология, геодезия, землеустройство	813	895
Естественные науки	820	877
Металлургия, машиностроение и материалооб- работка	790	614
Строительство и архитектура	790	799
Культура, искусство, СМИ	741	4487
Приборостроение и оптотехника	736	881
Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	650	499
Техника и технологии транспорта (всех видов)	636	459
Прочие технические науки и технологии	804	342
Сельское и рыбное хозяйство	320	280
Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	308	337

\* Данные по программам бакалавриата и специалитета по одинаковым специальностям объединены после пересчета.

один прожиточный минимум. В группе «риска» находятся такие отрасли, как здравоохранение, образование и промышленность (оплата труда в них составляет 1,7; 1,6 и 2,1 прожиточного минимума соответственно)<sup>11</sup>. Уменьшить разрыв в оплате труда между отраслями и между профессиями путем снижения верхней границы в условиях экономической свободы волевыми решениями практически невозможно, но поднять нижнюю границу несколько легче.

Сегмент «финансовая деятельность» единственный из всех видов экономической деятельности способен обеспечить работнику так называемый «бюджет развития», позволяющий не только восстанавливать свой рабочий потенциал, но и развивать его далее посредством обучения, комфортного отдыха, лечения и т.д. Ближе к этому сегменту по размеру заработной платы находится сегмент «государственное управление». Приведенные выше данные наглядно объясняют причину высокой ориентации молодежи на приобретение соответствующих профессий. Ни грядущие сложности с трудоустройством (ведь количество рабочих мест в этих привлекательных сегментах весьма невелико), ни возможные последующие разочарования не оказывают заметного влияния на выбор молодых людей: они надеются на успешную конкуренцию за эти рабочие места по законам рыночной экономики. Круг замыкается.

Размер заработной платы является не единственной социально значимой характеристикой социального потенциала рабочего места. В числе других характеристик и инструментов можно выделить производственно-технологические стандарты, комплекс социокультурных параметров и параметров производственного комфорта рабочего места, включающих в себя и уровень технологий, и культуру производства. К сожалению, большинство рабочих мест в современной экономике по этим параметрам находится на крайне низком уровне.

Внедрение предлагаемых инструментов социальной политики в сфере регулирования труда существенно повлияет в «воспитательном» плане на позицию большинства современных работодателей, же-

---

<sup>11</sup> См.: *Основные итоги социально-экономического развития Новосибирской области. Январь 2014 г.* / Федеральная служба государственной статистики; территориальный орган ФСГС по Новосибирской области. – Новосибирск, 2014. – С. 83–84.

лающих найти дешевую рабочую силу на современном рынке труда. Сопоставив уровень своих притязаний с собственными возможностями относительно условий найма, работодатели неизбежно будут вынуждены улучшать именно условия найма, приближая их к нормальным характеристикам. У работодателей постепенно будут меняться установки по отношению к управленческим органам с иждивенческих на инициативные, стихнут необоснованные призывы к регулированию структуры подготовки кадров и воспитанию «несознательного» населения.

Проведенный нами анализ современного состояния возникшей в постсоветский период проблемы рассогласования рынка образовательных услуг и рынка труда (на примере Новосибирской области) показал, что это частное рассогласование перерастает в более общее противоречие – между процессом формирования человеческого потенциала и потребностями общества и экономики в его реализации. Полученные нами данные свидетельствуют о значительном нарастании рисков в ходе формирования и использования человеческого потенциала.

### Список источников

1. *Аврамова Е.М.* Новые образовательные стратегии: цели и средства // *Общественные науки и современность.* – 2013. – № 5. – С. 65–75.
2. *Беляева Л.А.* Культурный и социальный капитал и напряженность социального пространства России // *Общественные науки и современность.* – 2013. – № 5. – С. 51–64.
3. *Викторова Т.С.* Проблемы трудоустройства выпускников высших учебных заведений Смоленской области // *Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России.* – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2013. – Кн. II. – С. 77–83.
4. *Вишневская Т.Н.* Модели первичной профессиональной подготовки в современных экономиках // *Вопросы образования.* – 2010. – № 4. – С. 5–29.
5. *Галушкина М., Княгинин В.* Массовое, гибкое и интернациональное // *Эксперт.* – 2005. – № 43 (489). – С. 108–119.
6. *Донских О.А.* Деградация: Размышления об образовании и его месте в нашей культуре. – М., 2013. – 244 с.
7. *Елисеев Л.Т., Сабанов Р.К.* Занятость молодежи в условиях дисбаланса рынка труда: региональный аспект // *Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России.* — Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2014. – Кн. III. – С. 115–124.

8. *Перспективы* и риски развития человеческого потенциала в Сибири / Отв. ред. В.В. Кулешов. – Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2014. – 269 с.

9. *Плискевич Н.М.* Человеческий капитал в трансформирующейся России. – М.: Институт экономики РАН, 2012. – 231 с.

10. *Черемисина Т.П.* Инновационный потенциал российских регионов и отдача на высшее образование // Регион: экономика и социология. – 2013. – № 3 (79). – С. 142–155.

11. *Чубик П.С., Чучалин А.И., Соловьев М.А., Замятина О.М.* Подготовка элитных специалистов в области техники и технологий // Вопросы образования. – 2013. – № 2. – С. 188–208.

12. *Шайхисламов Р.Б.* Трудоустройство выпускников вуза как социальная проблема // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие: Мат. IV Очеред. Всерос. социол. конгр. – М.: РОС, 2012. – С. 8913–8918.

### Информация об авторах

*Арсентьева Нина Михайловна* (Россия, Новосибирск) – научный сотрудник. Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН (630090, Новосибирск, пр. Акад. Лаврентьева 17, e-mail: ars@ieie.nsc.ru).

*Харченко Ирина Игоревна* (Россия, Новосибирск) – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник. Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН (630090, Новосибирск, пр. Акад. Лаврентьева 17, e-mail: kharchen@ieie.nsc.ru).

DOI: 10.15372/REG20160107

*Region: Economics & Sociology, 2016, No. 1 (89), p. 159–181*

**N.M. Arsenyeva, I.I. Kharchenko**

### **THE CONTRADICTIONS OF HUMAN DEVELOPMENT IN A REGION WITHIN THE MODERNIZATION OF THE RUSSIAN PROFESSIONAL EDUCATION SYSTEM**

*The article shows that the particular imbalance problem of markets of educational services and labor, which emerged in the post-Soviet period, is cur-*

rently growing into a more general contradiction between the process of human development and the public demand. Using data from the state statistics, sociological surveys of the economically active population and employers, interviews with various experts (representatives of administrative structures, educational institutions, enterprises, and organizations), the authors found out that the process of modernization of the Russian professional education system, whose terminal indicator of success is graduate employability, still does not radically improve the conditions of human development of youth. The observed imbalance is expressed at the behavioral level in a way that young professionals cannot unlock their professional potential while employers are not satisfied with the available competencies of young employees.

**Keywords:** competencies of graduates, educational system, labor market, human development, human potential, employment

## References

1. Avramova, Ye.M. (2013). Novye obrazovatelnye strategii: tseli i sredstva [The goals and means of the new educational strategies]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost* [Social Studies and the Present], 5, 65–75.
2. Belyaeva, L.A. (2013). Kulturnyy i sotsialnyy kapital i napryazhennost sotsialnogo prostranstva Rossii [Cultural and social capital and tensions in the Russian social space]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost* [Social Studies and the Present], 5, 51–64.
3. Viktorova, T.S. (2013). Problemy trudoustroystva vypusknikov vysshikh uchebnykh zavedeniy Smolenskoy oblasti [Graduate employment issues in Smolensk Oblast]. *Spros i predlozhenie na rynke truda i rynke obrazovatelnykh uslug v regionakh Rossii* [Demand and Supply on the Labor Market and Market of the Educational Services]. Petrozavodsk, PetrSU Publ., Vol. II, 77–83.
4. Vishnevskaya, T.N. (2010). Modeli pervichnoy professionalnoy podgotovki v sovremennykh ekonomikakh [Models of primary professional training in modern economies]. *Voprosy obrazovaniya* [Educational Studies], 4, 5–29.
5. Galushkina, M. & V. Knyaginina. (2005). Massovoe, gibkoe i internatsionalnoe [Massive, flexible and international]. *Ekspert* [Expert], 43 (489), 108–119.
6. Donskikh, O.A. (2013). Degradatsiya. Razmyshleniya ob obrazovanii i yego meste v nashey kulture [Degradation. Thoughts on education and its place in our culture]. Moscow, 244.
7. Yeliseyev, L.T. & R.K. Sabanov. (2014). Zanyatost molodezhi v usloviyakh disbalansa rynka truda: regionalnyy aspekt [Youth employment under the imbalance of labor market: regional aspect]. *Spros i predlozhenie na rynke truda i rynke obra-*

zovatelnykh uslug v regionakh Rossii [Demand and Supply on the Labor Market and Market of the Educational Services]. Petrozavodsk, PetrSU Publ., Vol. III, 115–124.

8. *Kuleshov, V.V.* (Ed.). (2014). *Perspektivy i riski razvitiya chelovecheskogo potentsiala v Sibiri* [Prospects and Risks of Human Resource Development in Siberia]. Novosibirsk, SB RAS Publ., 269.

9. *Pliskevich, N.M.* (2012). *Chelovecheskiy kapital v transformiruyushcheysya Rossii* [Human Capital in Transforming Russia]. Moscow, Institute of Economics RAS Publ., 231.

10. *Cheremisina, T.P.* (2013). *Innovatsionnyy potentsial rossiyskikh regionov i ot-dacha na vysshee obrazovanie* [Regional innovation potentials and the effects of higher education]. *Region: ekonomika i sotsiologiya* [Region: Economics and Sociology], 3 (79), 142–155.

11. *Chubik, P.S., A.I. Chuchalin, M.A. Soloviev & O.M. Zamyatina.* (2013). *Podgotovka elitnykh spetsialistov v oblasti tekhniki i tekhnologii* [Training of elite engineering and technology experts]. *Voprosy obrazovaniya* [Educational Studies], 2, 188–208.

12. *Shaykhislamov, R.B.* (2012). *Trudoustroystvo vypusknikov vuza kak sotsialnaya problema* [Employment of graduates as social problem]. *Sotsiologiya i obshchestvo: globalnye vyzovy i regionalnoe razvitie. Materialy IV Ocherednogo Vserossiyskogo sotsiologicheskogo kongressa* [Sociology and Society: Global Challenges and Regional Development. Proceedings of the IV Regular All-Russian Sociological Congress]. Moscow, Russian Society of Sociologists Publ., 8913–8918.

### **Information about the authors**

*Arsentyeva, Nina Mikhaylovna* (Novosibirsk, Russia) – Researcher at the Institute of Economics and Industrial Engineering, Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences (17, Ac. Lavrentiev Av., Novosibirsk, 630090, Russia, e-mail: [ars@ieie.nsc.ru](mailto:ars@ieie.nsc.ru)).

*Kharchenko, Irina Igorevna* (Novosibirsk, Russia) – Candidate of Sciences (Sociology), Senior Researcher at the Institute of Economics and Industrial Engineering, Siberian Branch of the Russian Academy of Sciences (17, Ac. Lavrentiev Av., Novosibirsk, 630090, Russia, e-mail: [kharchen@ieie.nsc.ru](mailto:kharchen@ieie.nsc.ru)).

*Рукопись статьи поступила в редколлегию 16.11.2015 г.*

© Арсентьева Н.М., Харченко И.И., 2016