

Ю. Н. Кириленко

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТЕХНОЛОГИЙ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИЙСКОГО СООБЩЕСТВА

Исследуются основные тренды и направления развития современной системы трудоустройства выпускников России с точки зрения глобальных и региональных закономерностей формирования профессионального образования. В результате показана суть преобразования самого понятия «трудоустройство», а также предложены рекомендации для эффективного функционирования образовательных учреждений и рынка труда.

Ключевые слова: *трудоустройство, профессиональное самоопределение, профессиональное образование, тенденции развития образовательных систем.*

В современной системе профессионального образования все более значимой становится проблема дальнейшего трудоустройства выпускников. Почти два десятилетия отсутствия подлинного интереса к этой проблеме со стороны государства породили огромное число невостребованных на рынке труда обладателей дипломов профессионального образования. Однако с принятием новых федеральных государственных стандартов, переносом акцентов на получение актуальных и прикладных знаний проблема трудоустройства начинает занимать все более значимое место в определении политики региона и образовательного учреждения. Трудоустройство становится важным показателем так называемой эффективности образовательного учреждения, включенным во все рейтинги и отчетные формы. Нельзя не отметить, что на данном этапе развития нашего государства подобное нововведение приводит скорее к имитации решения проблемы трудоустройства выпускников. Требуя от образовательных учреждений статистику трудоустроенных, договора с предприятиями и прочие документы, подтверждающие необходимость выпускников на рынке труда, государство отнюдь не выявляет экономически невостребованные специальности. Следует отметить, что технологии и стратегии трудоустройства выпускников являются одними из наиболее значимых и эффективных механизмов регулирования взаимодействия рынков труда и образовательных услуг и органов власти. Таким образом, актуальность исследования трудоустройства выпускников в современной России определяется двумя факторами: во-первых, трансформацией целей и задач образования, во-вторых, необходимостью формирования единой политики трудоустройства органов власти, рынков труда и образовательных услуг. Итак, проблема трудоустройства и востребованности выпускников на рынке труда обозначена на государственном уровне, однако ее решение вряд ли приблизилось за последние десятилетия.

Исследовать проблему трудоустройства выпускников в условиях модернизации российского

общества во всем ее объеме в рамках одной статьи невозможно, поэтому акцент будет поставлен на выявлении тенденций развития технологий трудоустройства. Обращение к подобному направлению исследования оправдано тем, что Россия пытается конвертировать отечественную систему образования, в том числе и ее выпускников, в общемировую систему, поэтому ее система профессиональной подготовки претерпевает серьезные трансформации, сочетающиеся с общемировыми направлениями развития образовательных систем.

Первой рассмотренной в данной статье тенденцией является трансформация самого концепта трудоустройства. В нашей стране его понимают или слишком узко – как обеспечение рабочим местом выпускника, или слишком широко – как некоторую систему мероприятий, которая содействует гражданам в получении работы. По сути, уже на уровне этих смыслоположений заложена серьезная проблема, а именно не эксплицированы компоненты трудоустройства. Группа американских исследователей предлагает рассматривать трудоустройство как протяженный во времени процесс и выделяет в нем следующие составляющие:

1. Подготовка выпускника к трудовой деятельности.
2. Поиск работы для выпускника.
3. Удержание выпускника на рабочем месте [1, с. 24].

Российские образовательные учреждения сосредотачивают свои усилия лишь на первых двух компонентах. Следует отметить, что первый понимался до недавнего времени как получение определенных знаний и навыков, однако ими первый компонент трудоустройства не исчерпывается. Немецкий социолог У. Бек когда-то назвал всю современную систему образования «призрачным вокзалом, на который уже не ходят поезда» [2, с. 89]. По сути, сегодняшнее образование и есть образование без дальнейшей занятости. По данным Всемирного банка, с одной стороны, Российская Федерация занимает одно из наиболее выгодных мест с точки зрения коэффициента рабочей силы: 63 % насе-

ния нашей страны работает, в то время как среднемировой – 61 % [3]. Однако в этих цифрах не отражен процент тех, кто работает в соответствии с полученной специальностью. И вряд ли данная ситуация изменится, так как тот же У. Бек утверждает что соотносимость профессионального образования с востребованностью на рынке труда по отношению к навыкам и знаниям является невозможной в свете динамичного развития современных наук: «Внешние вторжения рынка труда повреждают и даже разрушают имманентную образованию смысловую основу профессионально ориентированной подготовки» [2, с. 90]. В результате студент получает второе, третье образование в надежде на гарантированное рабочее место. Однако так его и не находит. Таким образом, повсеместно выбор образования становится индивидуальным риском обучающегося. Образование больше не может гарантировать занятость.

Для нормального функционирования системы профессионального образования и последующего трудоустройства выпускников должен соблюдаться принцип меритократии, при которой чем выше уровень образования человека, тем более успешна его карьера. Как мы видим, в современной ситуации этот принцип не соблюдается, в результате чего обесценивается сама идея получения высшего профессионального образования. Государственные стандарты и преподаватели, в течение многих лет не имеющие реальной практики, быстро отстают от происходящих изменений и в прикладных сферах. Таким образом, теоретическая подготовка безнадежно проигрывает в гонке с практикой. В результате связь между рынком труда и рынком образования оказывается не столь линейной, как представлялась в идеализированных схемах, трактующих эту взаимосвязь через понятия свободного рынка, спроса и предложения [4, 5]. В рамках представленной позиции молодые люди, заканчивающие профессиональные или общеобразовательные учреждения, выходят на рынок рабочей силы, который в свою очередь напрямую соотносится с рынком вакансий. Обратная связь между образовательными учреждениями и рынком труда осуществляется через систему переподготовки и переквалификации выпускников. В результате форма взаимодействия между всеми компонентами представленной системы интерпретируется как цепочка клиентов и поставщиков. «Сырьем» для товара в данном случае выступают умы людей, конечным продуктом – квалифицированные специалисты. Гарантами качества со стороны поставщика услуг – образовательных учреждений – становятся системы аккредитации и проверки знаний выпускников (говоря более простым языком – экзамены на получение той или иной квалификации). Полу-

чив диплом, выпускник выходит на рынок рабочей силы наряду с неквалифицированными выпускниками общеобразовательных учреждений. Компании, предлагающие вакансии, проводят отбор среди участников рынка рабочей силы, создавая еще один уровень проверки получаемого выпускниками образования. Если выпускники оказываются невостребованными, поставщик услуг – образовательное учреждение – перестает быть рентабельным и уходит с рынка, таким образом, система самоорганизуется. Однако, судя по тому, что проблема невостребованного образования остается актуальной не только для нашей страны, данный механизм не срабатывает и большинство программ реформирования нынешнего образования (например, введение третьих федеральных государственных стандартов в нашей стране) направлены как раз на повышение гарантий трудоустройства при получении профессионального образования, и данное преобразование также является тенденцией развития системы трудоустройства в нашей стране.

Итак, какие еще тенденции развития системы трудоустройства выпускников в России направлены на развитие представленного выше первого компонента трудоустройства, а именно подготовку выпускника к рабочей деятельности. Во-первых, это уже упомянутый прикладной аспект получаемых знаний, которые должны быть максимально соотносены с действительностью. По этой причине к профессиональной подготовке в образовательных учреждениях и России, и других стран все чаще привлекаются специалисты без педагогического стажа, но с конкретным профессиональным опытом. Во-вторых, одной из задач профессионального образования становится получение метазнаний, то есть тех, которые помогут в дальнейшем выпускнику обучаться непосредственно на рабочем месте. Подобное требование было предложено еще В. Гумбольдтом: «Еще одна особенность высших научных учреждений состоит в том, что они всегда рассматривают науку как до конца все еще не решенную проблему, а потому всегда продолжают заниматься исследованием, тогда как школа имеет дело только с готовыми и окончательными знаниями. Отношения между учителем и учеником здесь, таким образом, совершенно иные, чем в школе. Не первые существуют здесь ради последних, а и те и другие – ради науки» [6, с. 6]. Данная тенденция напрямую коррелирует с идеей образования в течение всей жизни – «быть образованным сегодня означает уметь производить знание и управлять этим производством» [7, с. 67].

В нашей стране с целью обозначения определения действительно «работающих» знаний исследователи и законодотворцы ввели в современный дискурс понятия эффективного и неэффективного

образования, однако стоит отметить, что их дифференциация, на наш взгляд, основывается отнюдь не на утилитарном значении получаемых знаний или проценте трудоустроенных по специальности после их получения. Оба заявленных критерия дифференциации невозможно корректно конвертировать в современную систему профессионального образования. Утилитарность образования является многозначным термином, который дает слишком широкие возможности для прочтения: начиная от узко прикладного характера получаемых знаний и заканчивая широкой трактовкой его общей применимости в современных условиях. К тому же нельзя не учитывать, что дискуссии относительно приоритетного положения теории или практики существовали задолго до нынешних реформ образования и не привели к однозначному решению. Одни исследователи будут рассуждать о теории как неиссякаемом источнике для практики, другие будут отстаивать значимость конкретных, прикладных навыков в случае, если речь идет о профессиональном образовании.

Однако не вызывает сомнений, что именно второй подход обрел наибольшее число сторонников среди законодателей РФ. Для подтверждения данного тезиса достаточно обратиться к некоторым формулировкам новых государственных стандартов: «Вузом должны быть созданы условия для максимального приближения программ текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся к условиям их будущей профессиональной деятельности – для чего, кроме преподавателей конкретной дисциплины, в качестве внешних экспертов должны активно привлекаться работодатели, преподаватели, читающие смежные дисциплины» [8, п. 8.4]; «бакалавр должен решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности...» [8, п. 4.4] и т. д. Приведенные выдержки иллюстрируют также те критерии, исходя из которых дифференцируется эффективное и неэффективное образование в нашей стране.

В свою очередь, мы предлагаем опираться при различении эффективного и неэффективного образования на разделение «знания что» и «знания как», введенного в научный дискурс представителями аналитической традиции. В самом общем виде «знание как» является по своей сути некоей предрасположенностью к действию, и с этой точки зрения диспозицией (включая знание методов, правил и прочего), в то время как «знание что» декларативно и не предполагает необходимость последующего действия. Более того, Г. Райл доказывает, что «знание как» является первичным по отношению к «знанию что», так как ни один ученый «не сможет совершить открытие, пока не будет знать,

как его совершить... Эффективное владение «знанием что» должно включать в себя элемент знания, как применять это знание, когда это потребуется для решения теоретических или прикладных задач. Данное различие можно проиллюстрировать сравнением с обладанием музеем и обладанием рабочим цехом [9, с. 19]. Итак, продуктивное «знание что» должно включать в себя и элемент «знания как». Пояснением к подобному пониманию эффективного образования может являться концепция профессионального образования, представленная следующим образом: «Содержание и методика образования должны быть нацелены на формирование ключевых социальных компетентностей (базовых навыков, ключевых квалификаций), которые необходимы для соответствия требованиям глобального экономического контекста XXI в. В упрощенном виде это базовые академические и профессиональные навыки человека, способности адаптации к рабочему месту и среде, и навыки межличностного общения» [10, с. 56]. Таким образом, к неэффективному образованию предлагаем относить то, которое дает неэффективное «знание что», не предполагающее в себе элементы «знания как».

Если обратиться к следующему компоненту трудоустройства – поиску рабочего места, то все тенденции развития направлены на повышение координации агентов образования и рынка труда. Во-первых, создаются кооперации между университетами и предприятиями регионов. Этому процессу способствует государство, последовательно проводящее коммерциализацию образовательных учреждений. Во-вторых, появляются отдельные структурные единицы-медиумы между рынками труда и образования. Примером таких медиумов в нашей стране становится все более набирающая популярность практика ресурсных центров.

Третий компонент трудоустройства – удержание выпускника на рабочем месте – также отправляет исследователей к получаемому профессиональному образованию, так как помимо непосредственно овладения знаниями и навыками, достаточными для той или иной специальности, сегодня все большее число профессиональных образовательных учреждений проводит адаптационную деятельность к труду. Подтверждением данному факту являются также новые требования к производственной практике и увеличение ее объема в образовательной программе, нашедшие отражения в государственных стандартах [8]. Не менее важным основанием для подобного преобразования является и изменение самой структуры занятости. Большинство работодателей – «производственных гигантов» ушли в прошлое, и их место заняли небольшие сетевые компании, общее количество со-

трудников которых не превышает 50–100 человек, также увеличился объем третичной сферы услуг, а следовательно, с необходимостью изменяется специфика социально-психологической подготовки выпускников к труду.

Подводя итог вышесказанному, возможно выделить те тенденции, которые относятся непосредственно к технологиям трудоустройства выпускников профессиональных учреждений в условиях модернизации российского общества:

– во-первых, трансформируется сам смысл понятий «трудоустройство» и «эффективное образование», переходя от интерпретации внешних форм к имманентным процессам;

– во-вторых, акцент ставится не на получении конкретных знаний, а на самоопределении и выявлении способностей обучающихся;

– в-третьих, создаются новые структурные единицы, выполняющие функции медиумов между образовательными учреждениями и предприятиями регионов;

– в-четвертых, формируются кооперации между предприятиями и профессиональными образовательными учреждениями.

Исходя из представленных тенденций, можно сформулировать несколько основных рекомендаций системе взаимосвязи рынков труда и образования, которые позволят им функционировать максимально эффективно.

Во-первых, это предоставление работодателями исчерпывающей информации о своих требованиях к компетенциям будущих специалистов. Казалось бы, данное требование является очевидным, однако на практике оно не соблюдается. Работодатели сотрудничают с образовательными учреждениями лишь в малой мере, а их требования зачастую схематичны.

Во-вторых, преподаватели должны ориентироваться на потребности студентов. В качестве возможной реализации данного требования можно предложить рассылать преподавателю программу курса студентам перед его началом. И если студент согласен на получение тех компетенций и знаний, которые содержатся в программе, то можно будет считать, что его согласие является устным договором между студентом и преподавателем. Данное нововведение позволило бы преодолеть консерватизм образовательных учреждений, однако, безусловно, возложило бы большую нагрузку на преподавателя. В свою очередь, если предприятия будут в большей степени вовлечены в образовательную деятельность, то преподаватель будет обла-

дать необходимой информацией о современных требованиях к выпускнику и это позволит ему сформировать курс таким образом, чтобы он был востребован обучающимися. Также данное нововведение повысит мотивированность студентов, так как в современной системе образования они зачастую просто не понимают значения и логического места того или иного курса в системе подготовки профессионала. Если обучающийся будет обладать исчерпывающей информацией о значении того или иного курса, предполагается, что его активность в получении навыков и знаний возрастет.

В-третьих, обучающихся следует учить ответственно подходить к выбору своего образования. Для этого следует выявлять потребности учащихся, а также их образ работы мечты. Если оказать помощь обучающимся в формировании конкретного образа будущей желаемой работы, он сможет выбрать только те курсы, которые позволят ему приблизиться к желаемому результату.

Подобная «открытость» и со стороны рынка труда, и со стороны рынка образования позволит обучающимся и образовательным учреждениям формировать более реалистичные стратегии собственного развития. В любой момент – начале, конце или середине обучения – студент должен обладать возможностью проверить адекватность получаемого образования требованиям работодателя. Безусловно, можно возразить, что образование должно быть чем-то большим, нежели обычной подгонкой учебных курсов под требования рынка труда, однако если речь идет о профессиональном образовании, то конечной целью его получения является использование приобретенных навыков и знаний в трудовой деятельности.

Таким образом, если подводить итоги тем рекомендациям, о которых говорилось выше, то можно сказать, что доступность информации является ключевым фактором для эффективного функционирования системы взаимосвязей рынков труда и образования. Безусловно, того уровня взаимодействия между работодателями, студентами и образовательными учреждениями, который необходим для соблюдения данного требования, достичь не просто. Однако в этом могут помочь современные технологии, например семантическая сетевая методика [11], которая позволяет проверять соответствие образовательных программ требованиям рынка труда. Посредством формальной онтологии данная методика может придать смысл всему образовательному процессу: начиная от учебных курсов и заканчивая государственными стандартами.

Список литературы

1. Vandergoot D. Placement practices in vocational rehabilitation // Journal of Applied Rehabilitation Counseling. 1984. № 15(3). P. 24–28.
2. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000. 381 с.

3. Labor participation rate, total (of total population ages 15+) // World Development Indicators of the World Bank. URL: <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.ZS> (дата обращения: 19.06.2013).
4. Al-Turki U. M. et al. Stakeholders integration in higher education: supply chain approach // European Journal of Engineering Education. 2008. 33(2). pp. 211–219.
5. Meyer M. A Vision of Sustainable Education with Competence Management, in Proceedings of the Global Conference on Sustainable Product Development and Life Cycle Engineering. Berlin: uni edition GmbH, 2004. 325 p.
6. Гумбольдт В. фон. О внутренней и внешней организации высших научных заведений в Берлине // Неприкосновенный запас. 2002. 2 (22). С. 5–10.
7. Петрова Г. И. Когнитивный поворот современной науки и формирование новой формы фундаментальности университетского образования // Вестн. Томского гос. ун-та. 2011. Вып. 344. С. 65–67.
8. Федеральные государственные образовательные стандарты специальностей и направлений (ФГОС). URL: <http://www.fgosvpo.ru/> (дата обращения: 13.06.2013).
9. Ryle G. Knowing How and Knowing That // The Presidential Address Proceedings of the Aristotelian Society. New Series. 1961. Vol. 46. P. 1–16.
10. Федотова Е. Е., Копытов М. А., Новикова Л. А. Трудоустройство выпускников учебных заведений как педагогическая проблема (на опыте западных стран) // Вестник Томского гос. пед. ун-та. 2006. Вып. 10. С. 54–59.
11. Streit S. Semantic Web Methodology. URL: <http://www.semantic-experts.com/galleries/default-file/semantic%20web%20methodology.pdf> (дата обращения: 13.06.2013).

Кириленко Ю. Н., кандидат философских наук, старший научный сотрудник.

ФГНУ «Институт развития образовательных систем» РАО.

Пр. Комсомольский, 75, Томск, Россия, 634041.

E-mail: kirilenko_juilia@list.ru

Материал поступил в редакцию 23.07.2013.

Yu. N. Kirilenko

MAJOR TRENDS IN GRADUATE'S JOB PLACEMENT METHODS IN RUSSIAN SOCIETY IN MODERNIZATION SETTING

The present article gives the analysis of the major trends and directions of the development of the modern system of graduates' job placement in Russia from the viewpoint of global and regional patterns of vocational education. As a result it is displayed the core of the transformation of the notion "job placement" and proposed some recommendations for effective functioning of educational institutions and labor market.

Key words: *job placement, professional self-determination, professional / vocational education, trends in the development of education systems.*

References

1. Vandergoot D. Placement practices in vocational rehabilitation. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 1984, no. 15(3), pp. 24–28.
2. Beck U. Risk Society: Towards a New Modernity. London: Sage, 1992. (Russ. ed.: *Beck U. Risk Society: Towards a New Modernity*. Moscow, Progress-Traditsia Publ., 2000. 381 p.)
3. Labor participation rate, total (of total population ages 15+). *World Development Indicators of the World Bank*. URL: <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.ZS> (Accessed: 19.06.2013)
4. Al-Turki U.M. et al. Stakeholders integration in higher education: supply chain approach. *European Journal of Engineering Education*, 2008, no. 33 (2), pp. 211–219.
5. Meyer M. *A Vision of Sustainable Education with Competence Management*, in *Proceedings of the Global Conference on Sustainable Product Development and Life Cycle Engineering*. Berlin, uni edition GmbH, 2004. 325 p.
6. Wilhelm von Humboldt's Treatise "On the Internal and External Organization of the Higher Scientific Institutions in Berlin". Berlin, 1810. (Russ. ed.: *Humboldt W. von. On the Internal and External Organization of the Higher Scientific Institutions in Berlin*. Emergency ration, 2002, no. 2 (22), pp. 5–10).
7. Petrova G. I. Cognitive turn of modern science and change of fundamentality as a feature of modern university education. *Tomsk State University Bulletin*, 2011, no. 344, pp. 65–67 (in Russian).
8. *Federal state educational standards of specialties and directions (FGOS)*. URL: <http://www.fgosvpo.ru/> (Accessed: 13.06.2013) (in Russian).
9. Ryle G. Knowing How and Knowing That. *The Presidential Address Proceedings of the Aristotelian Society. New Series*, 1961, vol. 46, pp. 1–16.
10. Fedotova E.E., Kopytov M.A., Novikova L.A. Job Placement of Graduates of Educational Institutions as a Pedagogical Problem (on the Experience of Western Countries). *Tomsk State Pedagogical University Bulletin*, 2006, no. 10, pp.54–59 (in Russian).
11. Streit S. *Semantic Web Methodology*. URL: <http://www.semantic-experts.com/galleries/default-file/semantic%20web%20methodology.pdf> (Accessed: 13.06.2013).

FSSI "Institute of Educational System's Development" of Russian Academy Education.

Pr. Komsomolsky, 75, Tomsk, Russia, 634041.

E-mail: kirilenko_juilia@list.ru