

Составляющие дифференциации качества образования: новая реальность формирования человеческого капитала

Иванов Сергей Юрьевич¹

Д-р социол. наук, зав. каф. теоретической и специальной социологии им. М.А. Будановой
ORCID: 0009-0003-4498-3726, e-mail: soc-lab@yandex.ru

Иванова Дарья Вячеславовна¹

Канд. социол. наук, доц. каф. теоретической и специальной социологии им. М.А. Будановой
ORCID: 0009-0003-1141-2350, e-mail: soc-lab@yandex.ru

Тазов Петр Юрьевич²

Ст. преп. каф. маркетинга
ORCID: 0000-0002-1852-5708, e-mail: islake@yandex.ru

¹Московский педагогический государственный университет, г. Москва, Россия

²Государственный университет управления, г. Москва, Россия

Аннотация

В статье рассматриваются ключевые направления, определяющие социальную дифференциацию, вызванную несоответствием рынка образовательных услуг и рынка труда. На основе данных социальной статистики и результатов социологических исследований рассматриваются причины, влияющие на формирование профессиональных траекторий молодежи, анализируется содержание человеческого капитала в рамках института образования. Особое внимание авторы уделили анализу данного института, который в современном обществе воспроизводит потребности экономической системы и закрепляет социальную дифференциацию, позволяет индивиду осуществить целостный выбор на основе имеющегося образовательного потенциала. При этом рынок образовательных услуг рассматривается в условиях, когда предложение и спрос разнесены во времени. Поиск равновесия на данном рынке является результатом как взаимодействия социальных партнеров, так и усилий государства.

Ключевые слова

Высшее образование, рынок труда, студенческая молодежь, образовательная дифференциация, человеческий капитал

Для цитирования: Иванов С.Ю., Иванова Д.В., Тазов П.Ю. Составляющие дифференциации качества образования: новая реальность формирования человеческого капитала // Вестник университета. 2023. № 11. С. 256–267.

Components of the quality of education differentiation: new reality of human capital formation

Sergey Yu. Ivanov¹

Dr. Sci. (Sociol.), Head of the Department of Theoretical and Special Sociology named after M.A. Budanova
ORCID: 0009-0003-4498-3726, e-mail: soc-lab@yandex.ru

Daria V. Ivanova¹

Cand. Sci. (Sociol.), Assoc. Prof. at the Department of Theoretical and Special Sociology named after M.A. Budanova
ORCID: 0009-0003-1141-2350, e-mail: soc-lab@yandex.ru

Peter Yu. Tazov²

Senior Lecturer at the Marketing Department
ORCID: 0000-0002-1852-5708, e-mail: islake@yandex.ru

¹Moscow State Pedagogical University, Moscow, Russia

²State University of Management, Moscow, Russia

Abstract

The article discusses the key areas that determine the social differentiation caused by the discrepancy between the educational services market and the labour market. Based on the social statistics data and the results of sociological research the reasons influencing the formation of professional trajectories of young people are investigated and the content of human capital within the framework of the institute of education is analysed. The authors paid special attention to the analysis of the institute which in modern society reproduces the needs of the economic system and strengthens social differentiation, allows an individual to make a holistic choice on the basis of the available educational potential. At the same time, the market of educational services is considered in conditions when supply and demand are separated in time. The search for balance in this market is the result of cooperation between social partners and the efforts of the state.

Keywords

Higher education, labour market, student youth, educational differentiation, human capital

For citation: Ivanov S.Yu., Ivanova D.V., Tazov P.Yu. (2023) Components of the quality of education differentiation: new reality of human capital formation. *Vestnik universiteta*, no. 11, pp. 256–267.



ВВЕДЕНИЕ

В современном российском обществе знания играют ключевую роль для личностного развития и профессионального роста. Это обусловлено, прежде всего, возрастанием социально значимой роли человеческого капитала. Под ним будем понимать совокупность знаний, практических умений, необходимых для решения поставленных задач. Для динамичного развития целого ряда отраслей экономики актуальным становится использование инновационных технологий. Для их освоения требуется высококвалифицированный персонал, владеющий современными знаниями. Знания, по существу, становятся определяющим фактором устойчивого социально-экономического развития: с их помощью создаются новые технологии, достигаются конкурентные преимущества, определяется инвестиционная политика государства.

В этой связи институту образования принадлежит ключевая роль в формировании и дифференциации знаний, навыков и умений. Образование ориентируется на удовлетворение запросов общества на подготовку квалифицированных специалистов и является важным элементом прогрессивного социального развития. Социологи-функционалисты справедливо полагают, что образование предопределяет процесс социализации индивидов. Известный американский социолог Т. Парсонс рассматривал процесс образования в контексте выполнения ряда функций: экономической, социального отбора, политического и социального контроля [1].

Еще со школьной скамьи образовательные учреждения закладывают приоритеты для будущего личностного развития. На различных уровнях социального управления образовательные учреждения самым непосредственным образом участвуют в создании интеллектуального капитала как совокупности знаний, навыков, культурных норм и ценностей, которые используются в той или иной социальной системе. Иначе говоря, они формируют у подрастающего поколения нормы поведения и определенный ценностный базис. Наблюдаемый сегодня стремительный научно-технический прогресс отражается и на рынке образовательных услуг, и на рынке труда. В связи с этим одна из ключевых задач образования заключается в подготовке человека труда для экономической системы с учетом научно-технологического развития, требуемого обществом. Вместе с тем складывающийся рынок образовательных услуг – это специфический рынок, на котором предложения и спрос разнесены во времени. Поиск равновесия на данном рынке является результатом совместной работы социальных партнеров (администрации, работодателей, обучающихся) и государства.

Цель статьи – проанализировать образовательную дифференциацию на микро- и макроуровнях как фактор профессионального развития специалистов. Задача исследования – выделить особенности, связанные с результатами образовательной деятельности, активной позиции обучающегося. В статье будут раскрыты причины, влияющие на формирование профессиональных траекторий молодежи, и будет дан содержательный анализ человеческого капитала в рамках института образования.

ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ

В настоящее время усиливается спрос на рабочую силу, обладающую профессиональными навыками и опытом работы. Экономика постепенно подтягивает в свои отрасли квалифицированных работников. Данные Федеральной службы государственной статистики (далее – ФСГС) свидетельствуют о том, что за 2001–2020 гг. уменьшилась доля неквалифицированных работников в общей численности занятых с 12,5 % до 7,6 %. При этом доля специалистов высшего и среднего уровня квалификации выросла с 32,9 % до 40,1 %. Произошло заметное снижение числа молодежи, занятой низкоквалифицированным трудом. Наблюдаемый отток рабочих кадров связан как с переформатированием структуры экономики, так и с сокращением профильных предприятий, невысокой заработной платой, наконец, потерей престижности труда квалифицированных работников ряда отраслей. Существенные барьеры для запуска процесса модернизации экономики создает низкий внутренний спрос на инновационные проекты на фоне ужесточения денежно-кредитной политики. К тому же в условиях формирующегося кадрового дефицита молодое поколение, выходящее на рынок труда, меняет сформированные стереотипы о престижной работе, профессиональных ценностях [2]. Именно поэтому актуальным является формирование у молодежи человеческого капитала – совокупности приобретенных знаний, навыков и умений в рамках процесса образования и профессиональной подготовки. Впоследствии они могут приносить необходимый доход и обеспечивать профессиональную мобильность. Человеческий капитал

самым непосредственным образом связан с существующей социально-профессиональной стратификационной системой. Эта система дифференцирует социальные группы, в том числе и молодых специалистов, по таким признакам, как образование, квалификация, занятость и т.д.

ОБЗОР РЕЛЕВАНТНЫХ НАУЧНЫХ ИСТОЧНИКОВ

Проблемой дифференциации качества образования и формирования человеческого капитала в условиях современного общества занимались П.А. Суханова, Ю.А. Зубок, В.И. Чупров, А. Лесных, Н.В. Лысых и др. [3]. Однако по вопросу особенностей формирования качественного состава человеческого капитала в условиях социальных изменений у ученых нет единого мнения. Согласно позиции И. Ильинского, ключевую роль в формировании человеческого капитала играет институт образования, который является одним из главных способов воспроизводства квалифицированных кадров. В этой связи в структуре человеческого капитала предлагается выделять такие составляющие, как образование, культуру и здоровье [4].

Наибольший интерес в контексте нашего анализа представляют исследования А.Р. Зенкова, И.П. Удовенко, И.В. Шапошниковой, решающие задачу воспроизводства человеческого капитала в условиях социальных изменений [5]. Исследования ученых определяют инкорпорированную природу человеческого капитала и предполагают анализ его основной части – рефлексивного, логически выстроенного знания, привязанного к процессу общественного воспроизводства.

Представленные решения являются оригинальными и имеют научный интерес. Однако в особой проработке нуждается позиция в отношении включенности индивида в приращение человеческого капитала с учетом запросов изменяющегося общества.

Безусловно, быстрое развитие производительных сил, орудий труда и усложняющаяся структура управления требует от персонала углубленных знаний и новых методов организации труда. Однако ситуация осложняется наблюдаемым дисбалансом между структурой спроса и предложением профессионально-квалификационной рабочей силы. Нередко неиспользуемая рабочая сила «придерживается» в производстве и не используется в других отраслях. При этом возрастают требования к подрастающему поколению. Именно поэтому существующая система образования должна подготавливать специалистов для эффективного функционирования рынка. На сегодняшний день требуются специалисты с иным уровнем квалификации, чем 7–10 лет назад. Реалии таковы, что современный специалист должен выступать с уже готовыми решениями и установками, на которые в последние годы серьезное воздействие оказывают социально-экономическая ситуация, требования работодателей. Однако разрыв между требованиями организаций-работодателей и возможностями вузов не сокращается.

Как социальный институт образование предопределяет трекинги профессионального развития для социальных групп на различных уровнях социальной структуры общества. Данные трекинги формируются исходя из значимых потребностей в формировании человеческого капитала. Степень его сформированности определяется не только количественными, но и качественными характеристиками образования. Другое дело – включенность в этот процесс иных институтов общества. Отвечая на современные вызовы, институт образования должен решать целый ряд проблем с качественной подготовкой востребованных молодых специалистов – с формированием человеческого капитала для инновационной экономики.

Качество образования в данный момент рассматривается в аспекте роста потребления и факторов разнообразия существующих программ подготовки обучающихся. Его повышение становится ключевой академической ценностью и предполагает разработку механизмов взаимного признания получаемых образовательных результатов.

Оценка качества образования строится на доверии и сотрудничестве между различными субъектами образовательного процесса (государством, образовательными учреждениями, обучающимися). С позиции полифункционального подхода качество образования охватывает образовательные программы, научно-исследовательскую работу, кадровый состав и учащихся, социальную инфраструктуру. Принимая во внимание ответственное отношение к потребителям образовательных услуг, субъекты образования (администрация учебных заведений) должны обеспечивать эффективное администрирование и контроль оказываемых услуг, академическую свободу для выбора направлений подготовки с учетом запросов современного общества знаний. Весь процесс обеспечения качества образования в идеале ориентируется на создание необходимых условий контроля складывающегося взаимодействия обучающегося и преподавателя в рамках формирования необходимых компетенций.

Фиксируемая в постиндустриальном обществе образовательная дифференциация предполагает неравноценный доступ к получению образования и охватывает макро-, микро- и мезоуровни. На каждом уровне решаются определенные задачи по формированию человеческого капитала. Так, макроуровень отвечает за внешние условия, которые предопределяют деятельность института образования. Микроуровень ориентируется на конкретную личность, ее позицию, формирование требуемых профессиональных компетенций. Наконец, макроуровень связан с той или иной социальной группой в отношении создания человеческого капитала, обеспечивающего ее социальную мобильность в контексте определенных отрасли, территории, региона.

Отмечая значимость образования для современного российского общества, подчеркнем, что наметившиеся тенденции демократизации знаний и доступа к ним не всегда сопряжены с обеспечением конкурентных преимуществ образования, эффективным использованием образовательных ресурсов с учетом социального заказа и потребностей целевых групп. Модернизация образования выявила целый ряд приоритетных проблем: дисбаланс в образовательной структуре экономически активного и занятого населения, несоответствие наличного и требуемого кадрового потенциала в сфере образования и т.д.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ АНАЛИЗ

Интересно отметить, что данные ФСГС показывают, что динамика численности занятых в сфере образования практически не претерпела существенных изменений за этап рыночных преобразований в нашем обществе. Отмечаются диспропорции в темпах изменения структуры занятых с учетом планируемого инновационного развития и изменения качественного состава человеческих ресурсов. По существу, тенденция роста занятых в сфере образования практически исчерпала себя. Так, за 2000–2020 гг. численность занятых в сфере образования практически не изменилась с 9,3 % до 9,7 % и составила 6 841 тыс. чел. Доля населения с высшим образованием в 2022 г. составила 35 %. По сравнению с 2000 г. доля имеющих высшее образование возросла только на 10 процентных пунктов. В общей численности занятого населения интенсивного изменения доли лиц, имеющих высшее образование и ориентированных на высокопроизводительные рабочие места, не произошло [6].

Наблюдается относительно низкая доля сектора высшего образования в структуре распределения внутренних затрат на исследования и разработки по секторам науки в России. Одна из причин сложившегося умеренного уровня инновационной активности вузов обусловлена ограниченным бюджетным финансированием инновационных проектов в сфере образования.

Очевидно, что ключевой качественной составляющей, обеспечивающей запросы общества знаний, становится способность получать, воспроизводить и использовать практико-ориентированные знания. В связи с этим в контексте макроуровня важно ориентироваться на создание и развитие соответствующей научно-исследовательской инновационной инфраструктуры при вузах, системы подготовки и переподготовки специализированных кадров для профильных отраслей. Заметим, что формирование такой инфраструктуры предполагает развитие системы хозяйствующих субъектов, способной решать задачи по эффективному осуществлению инновационной деятельности в интересах всего социума. Многообразие элементов инновационной инфраструктуры университетов подразумевает активное использование различных организационных форм (центр, отдел, научная школа и т.д.) и функциональных элементов инфраструктуры – трансферов инновационных технологий [7]. При этом важно разработать соответствующие механизмы перераспределения финансовых ресурсов среди данных структур в зависимости от эффективности их работы.

Отметим, что наша страна занимает одно из лидирующих мест в мировом рейтинге по абсолютной численности занятых в науке (2020 г. – 346,5 тыс. чел.). Согласно расчетам специалистов Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (далее – НИУ ВШЭ), численность исследователей в России по показателю полной занятости в 2020 г. составила 397,2 тыс. человеко-лет. Это соответствует 6-й позиции в мире после Китая (2 109,5 тыс. человеко-лет), Соединенных Штатов Америки (1 554,9 тыс. человеко-лет), Японии (681,8 тыс. человеко-лет), Германии (450,7 тыс. человеко-лет) и Республики Корея (430,7 тыс. человеко-лет) [8]. Однако за период 2011–2020 гг. фиксируется отрицательная динамика: численность исследователей снизилась на 28,2 тыс. чел. Причем численность молодых ученых до 29 лет уменьшилась на 3,9 %. Существенно сократилась численность молодежи, пришедшей в науку после окончания вуза (более 30 %). Наибольшая доля исследователей (свыше 60 %) приходится на области технических наук. Напротив, менее «популярными» остаются области гуманитарных и сельскохозяйственных наук.

В целом же деятельность в секторе российской науки по-прежнему имеет низкий уровень привлекательности и для молодых научных кадров вследствие существенных институциональных барьеров, а также неразвитого рынка труда в научной сфере, невысокой трудовой мотивации.

Более низкой является позиция по индикатору внутренних финансовых затрат в расчете на одного российского исследователя (в эквиваленте полной занятости) – 47-е место (93 тыс. долл. США) [9]. Все это свидетельствует о том, что на сегодняшний день сохраняется высокий уровень риска инвестиций в научную деятельность, обусловленный сложностью прогнозирования результатов исследования и возможностью их практического применения, отсутствуют эффективные механизмы стимулирования предпринимателей к инвестированию в исследования и разработки.

Анализируя образовательную дифференциацию на микроуровне, подчеркнем, что для современного человека получение качественного образования является важнейшим фактором его профессионального развития. В контексте дифференциации образования здесь также можно выделить определенные особенности, связанные с результатами образовательной деятельности, активной позиции обучающегося и т.д. Образование, по сути, играет роль важного канала социальной мобильности, обеспечивает воспроизводство человеческого капитала. Однако не все могут воспользоваться данным каналом.

В условиях ограниченных ресурсов обостряется конкуренция за получение достойного образования, обеспечивающего приращение человеческого капитала. Под последним, как справедливо считает американский экономист Г.С. Беккер, следует понимать совокупность врожденных способностей, приобретенных знаний, навыков и мотиваций, обеспечивающих увеличение дохода и иных благ [10].

Индивиду важно проецировать формируемый капитал на результаты своей деятельности. При этом, когда выгоды от получаемого образования оказываются выше среднего уровня, наблюдается быстрый приток тех, кто желает получить данное образование. Однако готовность к предполагаемым изменениям, как и личный вклад, неодинаковые у представителей различных социальных групп. Успехи и неудачи, например, в разрезе социальной дифференциации во многом связываются индивидом с возможностями и потенциалом профессионального роста, а также с требованиями со стороны работодателя. Поэтому в контексте уменьшения образовательной дифференциации важно говорить об обеспечении интересов каждого конкретного участника образовательного процесса с учетом необходимого личностного развития, требований рынка труда.

Траектории личностного развития определяются в рамках конкретного уровня образования и деятельности вполне определенной образовательной организации. Такая деятельность емко оценивается через императив «интеллектуальный капитал» – сумму знаний действующих акторов, обеспечивающих конкурентные преимущества на рынке. В частности, ученые Э.У.в. Вайцзекер, А.Б. Ловинс и Л.Х. Ловинс предлагают выделять следующие его составляющие: человеческий, структурный и потребительский капиталы [11]. Рассмотрим их соотношение более подробно с учетом личностного потенциала профессионального развития.

В социуме действует целая система образовательных учреждений, благодаря которым индивид может получить необходимые знания, например для поступления в вуз, на работу, и в дальнейшем продвигаться по карьерной лестнице. Очевидно, не все индивиды обладают необходимым равноценным потенциалом для накопления человеческого капитала и последующей профессиональной мобильности. Поэтому для перехода на более высокий уровень экономического уклада необходимо обеспечить, по мнению известного демографа, экономиста С.С. Кузнецца, некое пороговое значение человеческого капитала [12]. Причем данное значение важно соотносить с национальным, региональным и локальным уровнями. Существенным условием достижения этого является обеспечение молодежи необходимыми возможностями, которые развивали бы их личностные качества и свойства, а самих молодых людей превращали бы в высокоэффективных работников. Здесь следует принять в расчет то, насколько успешно человек расходует свое свободное время. Несомненно, любую информацию в несколько кликов можно получить из Интернета. Вопрос в том, каково ее содержание. По этой причине система образования должна обеспечивать не передачу знаний, а воспитывать личность и повышать потенциальную активность индивида с целью получения лучшего шанса. Как справедливо отмечает известный американский специалист А. Маршалл: «...важно быть заботливыми родителями для следующего поколения» [13, с. 294]. В этом видится еще одна составляющая образования, обеспечивающая формирование человеческого капитала.

Учитывая ключевую роль института образования для современного общества, государство предъявляет требования к качеству оказываемых образовательных услуг с учетом дифференцированной структуры потребностей. Качество образовательной услуги является функцией целого ряда переменных

и предопределяется складывающимися субъект-объектными отношениями, содержанием образовательного процесса, а также степенью удовлетворенности потребителей. Таким образом, образовательное учреждение обеспечивает взаимодействие между участниками образовательного процесса, формирует систему оказания услуг и ориентируется на их качественные и количественные показатели оценки, обеспечивающие лояльность целевых групп [14].

К сожалению, наличие широкого спектра образовательных услуг при дефицитных ресурсах и невысоком их качестве зачастую «локализирует» конкуренцию на рынке образования и «ограничивает» спрос на образовательные услуги, в том числе и в сфере высшего образования. При этом реализуемые российскими вузами задачи и достигаемые результаты разные. Рынок образовательных услуг напрямую связан с создаваемыми вузами «потребительскими капитализациями», аудитом издержек. Формируемый учебными заведениями потребительский капитал как нематериальный актив отличается как по формальным, так и по неформальным признакам. В целом можно говорить о технологических или организационных факторах, обеспечивающих вузам конкурентные преимущества на рынке образовательных услуг.

Несомненно, учебные заведения обладают различной инфраструктурой для подготовки обучающихся. Поэтому важно выделить те активы, которые гарантируют вузам и их выпускникам устойчивые конкурентные преимущества. Одним из таких активов, например, могут выступать неформализованные знания. Понимание сущности передачи неформализованных знаний для образовательных учреждений весьма важно для обеспечения качества подготовки. Благодаря этому решается целый ряд вопросов по приращению личностного потенциала. Так, бывший вице-президент отдела организации обучения и повышения квалификации руководителей в банке Canadian Imperial Bank of Commerce С.-О. Юбер исходит из того, что при изучении интеллектуального капитала компании ключевую роль играет анализ ее потребительского капитала [15]. Последний включает в себя социальные взаимоотношения с представителями различных групп – потенциальными потребителями. Выстраиваемые взаимоотношения должны отличаться своей глубиной – долей в результатах деятельности, шириной – охватом, долей рынка и рентабельностью взаимоотношений организации с клиентами. Причем для современных специалистов важно быть интегрированными в коммуникативное пространство, ориентироваться на постоянное обновление своих знаний.

Вместе с тем при наблюдаемом в нашем обществе «изобилии» образовательных услуг и продуктов нельзя однозначно сказать, что современное поколение Z («пост-миллениалы», родившиеся в 1997 г. и позже) высокообразованно на все сто процентов и активно участвует в приращении научного знания.

Проблема шире и связана с тем, что знания как таковые нередко превращаются в «потребительский инструментальный продукт», позволяющий удовлетворить временную потребность. Заметим, что избыток информации не обязательно приводит к качественному неформальному приращению знаний. Разрыв в успеваемости молодежи, осваивающей новые знания, сегодня не только не уменьшается, но и увеличивается. Причины здесь самые разнообразные, начиная от социально-экономических факторов и заканчивая личностными.

Рынок труда задает свои целевые ориентиры в подготовке подрастающего поколения, формировании человеческого капитала. В то же время он обеспечивает использование данного капитала. При этом эффект отдачи человеческого капитала, как подчеркивают Г.С. Беккер и Т.У. Шульц, зависит от личностной активности и, самое главное, способности саморазвития каждого человека [10; 15]. По существу, система сложившегося высшего образования ориентируется на формализованный «поколенческий трансфер», интеграцию молодежи в экономику, но не на фактор включенности человека в высокотехнологичную среду, активного использования своего свободного времени для развития человеческого капитала.

По этой причине стоит обратиться к мезоуровню, связанному с образовательной дифференциацией социальных групп молодежи. Для общества знаний формирование человеческого капитала связано с особенностями поколенческой группы – молодежи. В самом широком значении слова молодежь представляет собой особую социальную группу, которая обладает рядом специфических социально-демографических значимых черт с учетом конкретной исторической эпохи. Возрастные рамки молодежи, согласно действующей нормативно-правовой базе, очерчены весьма нестрого и варьируются в фиксированных пределах от 14 до 35 лет. В то же время дефиницией для данной группы выступает накопленный капитал, а также возможности, которыми обладают различные статусные группы молодежи для его использования в трудовой деятельности. На протяжении всей сознательной жизни молодой человек должен принимать самые разнообразные решения, в том числе при выборе учебного заведения, места будущей карьеры. Однако такие решения нередко носят не системный, а ситуативный

характер [16]. С учетом складывающихся диспропорций на рынке труда актуальной становится задача влияния на профессионально-квалификационную структуру рабочей силы путем профессиональной ориентации подрастающего поколения.

Проблема видится в том, что в процессе социализации подрастающего поколения институт образования задает, скорее, не терминальные, а функциональные траектории личностного развития. Иными словами, образование для современного поколения в определенной степени выполняло и выполняет роль «компенсаторного механизма», защищающего молодых от возможных социальных рисков. Тем не менее, данная инструментальная роль не всегда реализуется в полной мере и может отдаваться на откуп другим социальным институтам, реализующим социальные программы. Следствием складывающегося «функционализма» являются диспропорции в формировании человеческого, структурного и потребительского капиталов. Это приводит к тому, что получение качественного образования нередко превращается в потребительскую услугу для локальных целевых групп.

В целом же социальные проблемы для представителей цифрового поколения во многом схожи: бедность, получение образования, социальная защищенность, низкие зарплаты, экология. Прослеживается традиционная надежда «зуммеров» на лучшее будущее. Если для представителей более старших поколений во главу угла ставился карьерный трекинг, то для «зуммеров» цели сегодня другие. Они ориентируются на личное удовлетворение от своей работы, но не на ее престиж и призрачные перспективы. Многие молодые признаются, что для них важна совместимость индивидуальных и корпоративных ценностей. Получение удовольствия от выполнения поставленной задачи – вот что интересует молодежь.

К тому же получаемое образование, например в престижном вузе, не всегда идет параллельно с личностными затратами и со стремлением молодого человека к саморазвитию. При этом оплата за образование нередко связывается с возможным эффектом: престижным трудоустройством, известным брендом и т.д.

Уместно выделить различные качественные уровни «погружения» индивида в образовательную среду:

- тактическое погружение – быть в потоке, ориентир связан с персонализированным предложением;
- стратегическое погружение позволяет получить общее представление о будущей карьере;
- погружение в повествование – привлекает бренд и история вуза;
- психологическое и эмоциональное погружение – перекресток виртуального и физического погружения, ориентир связан с привлекательным социальным окружением и активным досугом.

Позиция «погружение в повествование» в настоящий момент для «зуммеров» становится как никогда востребованной. Рассмотрим то, как же она проявляется для молодежных групп.

Потребительская установка у молодежи «что мне даст вуз, и как я проведу свое свободное время» нередко предопределяет ценностный выбор при принятии решения о том, в какой вуз идти.

Новая реальность такова, что введенный общий формат аттестации выпускников школ так и не смог уравнивать шансы молодежи из разных стратифицированных групп. Это во многом обусловлено тем, что в социуме происходит смена ценностей, сопровождающих переход от бренд-зависимости к поиску рациональных выгод и преимуществ на основе общения, кооперации, доверия.

Очевидно, что образование не может не «подстраиваться» под новые поколенческие ожидания. Согласно результатам проведенного НИУ ВШЭ исследования «Мониторинг качества приема в вузы» (2015–2022 гг.), в настоящее время повышается конкурентоспособность регионального образования. Большинство вузов уже сумело адаптироваться к новым требованиям образовательной среды. Доступность образования – наиболее важный фактор масштабирования образовательных услуг. В то же время данный фактор оказался в оппозиции к качеству и стоимости образовательных услуг. Это не могло не отразиться на дифференциации вузов с позиции их конкурентоспособности [17].

Во многом складывающейся ситуации способствовал и рост новых узкоспециализированных ниш образовательных услуг, которые смогли ответить на многочисленные запросы. Дифференциация вузов по имеющимся у них ресурсным возможностям не отодвинула порог насыщения качества приема и не сократила межотраслевые и межрегиональные разрывы. При этом «общие расширенные правила приема» при лимитированном спросе на образовательные услуги все-таки также не выровняли шансы поступления выпускников из центра и с периферии. В целом по стране дефицит в качественных показателях приема остается.

Как показывают результаты упомянутого исследования НИУ ВШЭ, за 2015–2021 гг. средний балл вырос на 4,2 балла по бюджетному приему и на 5,1 балла по платному, причем рост продолжался каждый год по обоим приемам в Москве, Санкт-Петербурге, регионах и в целом по России.

Однако 2021 г. оказался первым годом, когда остановилась тенденция умеренного роста качества приема. Фиксируется достигнутый порог насыщения по качеству приема. В 2021 г. средний балл зачисленных в российские вузы не вырос, а несколько снизился и составил 70,3 балла против 70,8 балла по бюджетным местам и, соответственно, 68,6 балла и 68,7 балла по совокупному приему. В 2022 г. качество приема осталось, в сущности, на том же уровне, каким оно было в 2021 г. В наборе 2022 г. приблизительно каждый пятый выпускник имел средний балл Единого государственного экзамена 80 и выше. Каждый четвертый – 70–79 баллов, еще 36 % – 56–69 баллов и 18 % – меньше 56 баллов [16].

Выход на более высокий уровень образования предполагает обеспечение эффективной подготовкой профессиональных кадров на основе инновационного уровня технологичного производства [17]. Этому способствует ориентир на терминальный уровень образовательных ценностей как ключевых факторов личностного развития и профессионального роста.

Заметим, что система высшего образования сталкивается с целой группой проблем: бюджетное недофинансирование, коммерциализация и доходность образования, недооценка высококвалифицированного труда профессорско-преподавательского состава, уменьшение престижности высшего образования и т.д. Все это подрывает потенциал роста человеческого капитала. Сложившиеся диспропорции наиболее отчетливо проявляются в том, что стоимость обучения в вузах фиксирует большие ценовые диспропорции даже в пределах одного региона. При этом сохраняются лимитированные значения контрольных цифр приема по целому ряду вузов. В расчет, скорее, принимается финансовая состоятельность вуза, а не его функционал для решения социально значимых задач развития региона. Наиболее сильная стоимостная дифференциация в разрезе оплаты за обучение отмечается на фоне отсутствия увязки величины заработной платы среднестатистической семьи с условиями и стоимостью жизни в регионе. Здесь необходимо не снижать, а повышать роль государственного регулирования в отношении нормализации пропорций в ценообразовании с учетом обеспечения баланса интересов между участниками образовательного процесса и стейкхолдерами.

С большой уверенностью можно констатировать, что качественная составляющая формируемого вузами человеческого капитала будет способствовать рационализации занятости только в том случае, когда субъекты образовательного процесса на различных уровнях социального управления будут ориентироваться на создание условий, способствующих профессиональной подготовке человеческих ресурсов при требуемом уровне эффективности трудовой деятельности.

С учетом вышесказанного имеет смысл обратиться к результатам социологического исследования «Молодые преподаватели педагогических вузов», проведенного в апреле 2023 г. кафедрой теоретической социологии им. М.А. Будановой Московского педагогического государственного университета и Евразийской ассоциацией педагогических университетов. Всего было опрошено 1 295 молодых преподавателей педагогических вузов в возрасте до 35 лет. Цель опроса состояла в изучении особенностей развития молодых преподавателей, а также в выявлении факторов, влияющих на повышение их участия в научно-педагогической деятельности.

В ходе опроса установлено, что занятость является важным фактором профессионального самоопределения молодых преподавателей. Это обуславливает удовлетворенность научных и научно-преподавательских кадров профессиональной жизнедеятельностью. Тем не менее, зачастую может наблюдаться прагматизация профессиональных планов молодых преподавателей, когда главную роль играют только материальное благополучие и усеченные карьерные устремления. Инструментом более гибкой кадровой политики вузов выступает профессиональная ориентация молодых преподавателей. Более того, важное место занимают качественные характеристики кадрового состава, его компетентностный профиль, наконец, поддержка административного корпуса.

Интересно проследить распределение ответов на вопрос «Связываете ли вы свою трудовую карьеру с вузом на ближайшие 3–5 лет?» Ответы молодых преподавателей представлены в таблице.

Согласно полученным результатам, молодые преподаватели демонстрируют умеренный уровень лояльности к своим вузам. Оптимистические ожидания в ответах преобладают. Доля молодых преподавателей, собирающихся связать свою профессиональную деятельность с университетом в ближайшие 3–5 лет, составляет 73% (против 77 % в 2019 г.). И только 8 % респондентов указали, что не готовы связать свою профессиональную деятельность с университетом. Еще 19 % (против 3 % в 2019 г.) затруднились с ответом на этот вопрос. Чаще всего затруднялись определить готовность научные сотрудники.

В определенной степени это может свидетельствовать о необходимости использования дополнительных стимулов, позволяющих молодым ученым закрепиться в вузе.

Таблица

Готовность связать свою профессиональную деятельность с вузом на ближайшие 3–5 лет

Оценочные позиции	Квалификационная группа работников						Всего
	Доцент	Старший преподаватель	Преподаватель	Ассистент	Научный сотрудник	Другое	
Да, %	75,9	73,9	70,5	61,1	50,0	83,3	72,8
Нет, %	8,0	7,6	6,6	27,8	18,2	8,3	8,2
Затрудняюсь ответить, %	16,1	18,5	22,9	11,1	31,8	8,3	19,0

Примечание: по позиции «Всего» данные представлены в целом по выборке

Составлено авторами по материалам исследования

Результаты опроса свидетельствуют о том, что готовность к продолжению профессиональной деятельности в вузе во многом определяется стремлением со стороны структурных подразделений вуза сформировать «сбалансированное предложение» для молодых.

Примечательно, что с повышением квалификационного статуса возрастает доля тех, кто готов связать свою деятельность с вузом на ближайшие 3–5 лет. Более того, чаще всего о готовности заявляли молодые преподаватели, получившие базовое образование в вузе и удовлетворенные своим местом работы.

Вместе с тем в условиях ограниченного предложения структурные подразделения не всегда могут гарантировать в полной мере реализацию запросов со стороны различных целевых групп. Важными факторами формирования карьерных планов молодых преподавателей выступают вид и содержание их профессиональной деятельности.

В целом же образование в современном мире осознается как важный фактор, способствующий личностному развитию индивида, повышению его профессионального потенциала, конкурентоспособности на рынке труда. В связи с этим переход на новый уровень системы образования в цифровом социуме ориентируется на развитие сотрудничества между участниками образовательного процесса, которое связано с достижением определенного качественного уровня профессиональной подготовки и согласуется с получением необходимых результатов с учетом требуемой трудовой мотивации. Отсутствие такой согласованности приводит к обесцениванию образования и превращению его в потребительскую услугу, которая подменяет формат традиционных ценностей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Резюмируя сказанное, отметим, что текущее десятилетие – это время, когда происходит переоценка социально значимых ценностей. Сформированная система образовательных ценностей во многом предопределяет последующий профессиональный и карьерный рост. По существу, в рамках социальной трансформации образование стало рассматриваться многими молодыми людьми в разрезе инструментальной ценности. Формализованные рейтингование и оценка знаний не позволяют в одночасье покрыть потребность в качественном образовании и в последующем обеспечить базис инновационной экономики – высококвалифицированные кадры, способные к саморазвитию.

Получение качественного образования и дальнейшее профессиональное развитие индивида все в большей степени начинают зависеть от его собственной воли и усилий. Поэтому возрастает роль личностного потенциала человека и его способности к развитию.

В этой связи комплексный подход, ориентирующий на сбалансированный учет интересов как обучающихся, так и стейкхолдеров, работодателей предполагает эффективное использование широкого спектра возможностей для реализации инновационных прорывов во всех сферах общественной жизнедеятельности.

Библиографический список

1. Парсонс Т. *О структуре социального действия*. Под ред. В.Ф. Чесноковой, С.А. Белановского. М.: Академический проект; 2018. 435 с.
2. Федеральная служба государственной статистики. *Труд и занятость в России. 2021*; 2021. 177 с.
3. Zubok Yu.A., Bezrukova O.N., Vishnevskiy Yu.R., Gnevasheva V.A., Golovchin M.A., Didkovskaya Ya.V. et al. *Саморегуляция жизнедеятельности молодежи: методология и социальные практики: монография*. Белгород: ООО «Эпицентр»; 2021. 500 с.
4. Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А. Рабочая молодежь России: количественное и качественное измерения. *Социологические исследования*. 2014;6(362):144–146.
5. Зенков А.Р., Удовенко И.П. Человеческий капитал в условиях нового технологического уклада: траектории формирования и развития. *Общественные науки и современность*. 2021;4:7–19. <http://doi.org/10.31857/S086904990015966-4>
6. Федеральная служба государственной статистики. *Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы)*. 2022; 2022. 151с.
7. Суханова П.А. Действующая инновационная инфраструктура российских национальных исследовательских институтов в региональной инновационной системе: проблемы и решения. *Современные проблемы науки и образования*. 2013;4:249.
8. Институт статистических исследований и экономики знаний Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». *Масштабы занятости в российской науке*. <https://issek.hse.ru/news/516705296.html> (дата обращения: 28.08.2023).
9. Счетная палата Российской Федерации. *Отчет о результатах экспертно-аналитического мероприятия «Определение основных причин, сдерживающих научное развитие в Российской Федерации: оценка научной инфраструктуры, достаточность мотивационных мер, обеспечение привлекательности работы ведущих ученых»*. https://fgosvo.ru/uploadfiles/Work_materials_discussion/sp.pdf (дата обращения: 28.08.2023).
10. Беккер Г.С. *Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории*. Пер. с англ. Р.А. Капелюшников. М.: ГУ ВШЭ; 2003. 670 с.
11. Weizsäcker, E.U.v., Lovins A.B., Lovins L.H. *Factor four: doubling wealth, halving resource use: the new report to the Club of Rome*. London: Earthscan; 1997. 322 p.
12. Kuznets S.S. *Economic growth of nations: total output and production structure*. Cambridge: Belknap Press of Harvard University Press; 1971. 363 p.
13. Маршалл А. *Принципы экономической науки*. Пер. с англ. М.: Прогресс; 1993. 594 с.
14. Авдокушин Е.Ф., Демина В.В., Демина С.А., Заякина И.А., Игумнов О.А., Кожукалова О.Ю. и др. *Современные направления и тенденции развития экономики. Избранные труды: монография*. Под ред. Е.Д. Платоновой, О.А. Игумнова. М.: Перо; 2022. 362 с.
15. Schulz T.W. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. 1961;1(51):1–17.
16. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». *Качество приема в российские вузы: 2022*. <https://www.hse.ru/eg2022> (дата обращения: 02.09.2023).
17. Организация Объединенных Наций. *Всемирный день навыков молодежи 15 июля*. <https://www.un.org/ru/observances/world-youth-skills-day> (дата обращения: 04.09.2023).

References

1. Parsons T. *The structure of social action*. V.F. Chesnokova, S.A. Belanovskiy (eds.). Moscow: Akademicheskij Proekt; 2018. 435 p. (In Russian).
2. Federal State Statistics Service. *Labour and employment in Russia. 2021*; 2021. 177 p. (In Russian).
3. Zubok Yu.A., Bezrukova O.N., Vishnevskiy Yu.R., Gnevasheva V.A., Golovchin M.A., Didkovskaya Ya.V. et al. *Self-regulation of the vital activity of youth: methodology and social practices: monograph*. Belgorod: LLC “Epicenter”; 2021. 500 p. (In Russian).
4. Konstantinovskiy D.L., Voznesenskaya E.D., Cherednichenko G.A. Working youth of Russia: quantitative and qualitative measurements. *Sociological Studies*. 2014;6(362):144–146. (In Russian).
5. Zenkov A.R., Udoenko I.P. Human capital for a new technological paradigm: trajectories of formation and development. *Social sciences and contemporary world*. 2021;4:7–19. <http://doi.org/10.31857/S086904990015966-4> (In Russian).
6. Federal State Statistics Service. *Labour force, employment and unemployment in Russia (based on the results of sample surveys of the labour force)*. 2022; 2022. 151 p. (In Russian).
7. Sukhanova P.A. Acting innovative infrastructure of Russian national research universities in the regional innovation system: challenges and solutions. *Modern problems of science and education*. 2013;4:249. (In Russian).
8. Institute for Statistical Studies and Economics of Knowledge of the Higher School of Economics University. *The scale of employment in the Russian science*. <https://issek.hse.ru/news/516705296.html> (accessed 28.08.2023). (In Russian).

9. Accounts Chamber of the Russian Federation. *Report on the results of the expert-analytical event "Identification of the main reasons hindering scientific development in the Russian Federation: assessment of scientific infrastructure, sufficiency of motivational measures, ensuring the attractiveness of the work of leading scientists."* https://fgosvo.ru/uploadfiles/Work_materials_disscusion/sp.pdf (accessed 28.08.2023). (In Russian).
10. Becker G.S. *The economic approach to human behavior. Selected works on economic theory*. Trans. from Eng. R.A. Kapelyushnikov. M.: SU HSE; 2003. 670 p. (In Russian).
11. Weizsäcker, E.U.v., Lovins A.B., Lovins L.H. *Factor four: doubling wealth, halving resource use: the new report to the Club of Rome*. London: Earthscan; 1997. 322 p.
12. Kuznets S.S. *Economic growth of nations: total output and production structure*. Cambridge: Belknap Press of Harvard University Press; 1971. 363 p.
13. Marshall A. *Principles of economics*. Trans. from Eng. Moscow: Progress; 1993. 594 p. (In Russian).
14. Avdokushin E.F., Dyomina V.V., Dyomina S.A., Zayakina I.A., Igumnov O.A., Kozhukalova O.Yu. et al. *Modern directions and trends in economic development. Selected works: monograph*. E.D. Platonova, O.A. Igumnov (eds.). Moscow: Pero; 2022. 362 p. (In Russian).
15. Schulz T.W. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. 1961;1(51):1–17.
16. The Higher School of Economics University. *The quality of admission to Russian universities: 2022*. <https://www.hse.ru/ege2022> (accessed 02.09.2023). (In Russian).
17. The United Nations. *World Youth Skills Day 15 July*. <https://www.un.org/ru/observances/world-youth-skills-day> (accessed 04.09.2023). (In Russian).