Грязнов Сергей Александрович
канд. пед. наук, доцент, декан
ФКОУ ВО «Самарский юридический институт
ФСИН России»
г. Самара, Самарская область

О СВЯЗИ МЕЖДУ ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ И СОВРЕМЕННЫМ РЫНКОМ ТРУДА

Аннотация: *за последние несколько десятилетий высшее образование пережило стремительный рост. Тем не менее, значительной доле выпускников трудно найти работу по специальности, в то время как работодатели говорят о том, что не могут найти кандидатов с необходимыми навыками. В данной статье автор рассуждает о том, что сектор высшего образования должен пройти «перезагрузку», чтобы дать студентам понимание ответственности за свое обучение – как, когда, где они учатся, способно ли их обучение удовлетворить завтрашний спрос на знания и навыки необходимые для рынка труда.*

Ключевые слова: *высшее образование, квалификация, современный рынок труда, навыки, конкуренция, экономическая глобализация, технологии.*

Мнения политиков и экономистов о взаимосвязи между высшем образованием и рынком труда оказались различными. Политики, руководствуясь ортодоксальными интерпретациями теорий технических изменений, связанных с человеческим капиталом и профессиональными навыками, предполагали, что будет постоянно расти спрос на высококвалифицированную рабочую силу, обслуживаемую массовым высшем образованием. Они видели связь между образованием и экономикой знаний как создание успешного сценария, в котором спрос на высококвалифицированную работу означал, что она будет доступна всем, у кого есть мотивация и ресурсы для получения хорошего образования.

Тем не менее очевидно, что количество вакансий для выпускников вузов не увеличивается такими же темпами, как количество самих выпускников, и что,

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

по-прежнему, присутствует предвзятость в доступе к «элитным» университетам и к более высоким слоям рынка труда.

Тенденция последних лет – имеющихся навыков выпускников университетов недостаточно их работодателям. Из этой тенденции возникает вопрос – нужна ли высшая квалификация для получения работы или нужны способности и навыки, связанные с обладанием этой квалификацией, для фактического выполнения работы [1].

Потенциально есть три способа изучить этот вопрос – субъективный, статистический и эмпирический. Субъективный метод использует опросы, чтобы спросить самих работников. Статистический метод включает в себя методы оценки работы, исследующие содержание отдельных должностей. Оба этих подхода проблематичны. Субъективный метод основан на восприятии работников, которым вопросы опросников могут показаться двусмысленными -на них невозможно ответить точно. Например, как ответить на вопрос, требует ли ваша работа навыков, приобретенных вами в университете? Статистический метод достаточно дорогой в применении. Поэтому обычно полагаются на эмпирический метод. По сути, это включает в себя сравнение нужного количества навыков человека с высшем образованием и без него. Однако эта информация требует интерпретации. Даже если учеба в университете увеличивает чьи-то способности, эти дополнительные возможности могут не использоваться или у выпускника уже были необходимые для профессии навыки до поступления в вуз.

Исследование Робина Шилдса и Андреса Сандовала-Эрнандеса выявило неопределенную связь между получением высшего образования и развитием когнитивных навыков. Они признали, что трудно понять, как были приобретены когнитивные навыки и было ли необходимо посещение университета для их приобретения [2].

Испания – одна из стран, где профессиональная фильтрация особенно заметна. Тематические исследования испанского розничного банковского сектора демонстрируют, как выпускники университетов «соревнуются» за рабочие места начального уровня, которые когда-то были прерогативой тех, кто не обучался в

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

университете. Хотя технологии изменили содержание этих рабочих мест, они, по-прежнему, требуют того, что мы традиционно считаем навыками на уровне выпускников. Работодатели обычно используют обладание ученой квалификацией как автоматический сигнал о том, что человек наделен необходимыми способностями. Сегодня работодатели видят, что обладатели «диплома» не владеют нужными навыками продвинутых специалистов, поэтому приглашают их на более низкие должности.

Голландский опыт несколько отличается. Нидерланды – одна из тех стран, где давно созданы надежные альтернативные пути перехода от обязательного образования к рынку труда. Так называемая «бинарная система высшего образования» является одним из аспектов этого, в котором участвуют 13 академически ориентированных университетов и 41 профессионально-ориентированный университет прикладных наук. Вполне вероятно, что само разнообразие системы позволяет лучше согласовывать рынок труда. Тем не менее, даже в Нидерландах заработки выпускников академических университетов упали по сравнению с заработками выпускников профессионально ориентированных университетов, что позволяет предположить, что даже там спрос на выпускников растет медленнее, чем их предложение [3].

В определенной степени экономическая глобализация привела к созданию глобальных рынков труда для выпускников университетов. Однако сам мировой рынок труда жестко сегментирован. Из огромного количества «высокообразованных» работников лишь немногие действительно талантливы и способны занимать лучшие рабочие места. В свою очередь, это отразилось на позиционной конкуренции за полномочия. Работодатели хотят получать эти таланты из элитных университетов, что укрепляет их элитный статус и дает родителям сигнал о том, что их детям необходимо получить к ним доступ, если они хотят иметь хорошую работу. В то время как «талантливым» предлагается хорошо оплачиваемая работа, для большинства выпускников эффект заключается в том, что они участвуют в своеобразном аукционе, поскольку навыки, которые требует рынок,

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

могут быть приобретены в таких странах, как Китай и Индия, по гораздо более низкой цене, чем в западных странах [4].

Второй глобальный фактор касается технологий. Несмотря на то, что дискуссии о разрушительном воздействии технологий на рабочие места широко распространены, гораздо проще предложить прогнозы о видах рабочих мест, которые будут потеряны, чем о видах рабочих мест, которые будут созданы. В рамках этой широкой дискуссии часто упускаются из виду некоторые ключевые моменты, касающиеся образования и рынка труда.

Глобализация рынков труда стала фактором усиления позиционной конкуренции и в основе промышленности лежит ряд новых технологий, объединивших цифровую, физическую и биологическую сферы. Именно то, с какой скоростью как они были связаны, отличает эту цифровую революцию от предыдущих.

Технологии часто рассматриваются как сила, влияющая на занятость независимо от других факторов, но на всех уровнях экономического анализа необходимо принимать решения о том, как они используются. Гибкие рынки труда позволяют работать с низкой заработной платой наряду с хорошо оплачиваемыми основными работниками. В некоторых секторах будет происходить компромисс между эксплуатацией низкооплачиваемой рабочей силы и инвестированием в новые технологии. Не стоит забывать и о социальных элементах. Например, кофе можно приготовить на машинах типа Nespresso, но они пока они не заменили бариста. Это не только вопрос стоимости, но и социальных условностей и иерархий, созданных для профессии бариста.

Быть отличным ученым или студентом не обязательно означает «талант» как работника. Ученая степень связана с приобретением и развитием знаний, что рассматривается как смысл образования. В некоторых профессиях применение этих знаний имеет прямое отношение к работе, особенно в таких профессиях, как медицина, юриспруденция, инженерия. Но для многих степеней связь между образованием и хорошо оплачиваемой работой более косвенная.

Неспособность рынка труда предложить в достаточном количестве работу, которую ожидают выпускники, означает, что многие будут получать в будущем

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ограниченную прибыль от своего университетского образования. В экономическом смысле это означает, что вложение в образование является потраченным впустую. Это также несет в себе опасность того, что все больше и больше молодых людей будут разочарованы отсутствием ожидаемого вознаграждения от обучения. Потенциально это несет пагубные последствия и для самих вузов. Не понимая, в чем должна заключаться их миссия, они становятся все более инстинктивными и предлагают все более низкокачественные курсы и обучение.

Думается, что страны, где есть надежные альтернативные пути выхода на рынок труда, могут избежать наихудших проблем такого несоответствия. Однако даже в таких странах, распространение высшего образования без пересмотра его миссии, может поставить под угрозу жизнеспособность этих альтернатив.

Список литературы

1. Лутовина К.В. Почему выпускники вузов не работают по специальности / К.В. Лутовина // Молодой ученый. – 2017. – №36 (170). – С. 69–72 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://moluch.ru/archive/170/45594/ (дата обращения: 20.01.2021)

2. Robin Shields, Andres Sandoval-HernandezMixed signals: cognitive skills, qualifications and earnings in an international comparative perspective [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/

3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: 338851970_Mixed_signals_cognitive_skills_qualifications_and_earnings_in_an_international_comparative_perspective (дата обращения: 20.01.2021)

4. Каргин А. Образование в Нидерландах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.unipage.net/ru/education_netherlands дата обращения: 20.01.2021)

5. Ременцова Н.А. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2019. – №1. С. 66–74.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)