

Золин Игорь Евгеньевич

кандидат экономических наук, доцент,  
доцент кафедры экономической теории  
Нижегородского института управления – филиала  
Российской академии народного хозяйства  
и государственной службы при Президенте РФ

## РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК УСЛОВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА СПЕЦИАЛИСТА НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

### Аннотация:

В статье конкретизированы требования современных работодателей к потенциальным работникам на основании результатов экспертного опроса. Доказана возрастающая социальная значимость для работодателей таких личностных качеств современного специалиста, как активность, образованность, креативность, самостоятельность, способность к самообразованию. Выявлено, что большинство необходимых качеств и компетенций потенциальный работник не приобретает в вузе – они являются продуктом воспитания в процессе социализации, формирования профессиональной культуры. Отражен авторский взгляд на значимость непрерывного образования и самообразования для успешности профессиональной карьеры. Предложена авторская классификация принципов развития системы непрерывного образования (RAFF: regularity, availability, freedom, flexibility), учитывающая социально значимые интересы субъектов рынка труда. Представленные результаты могут способствовать более глубокому осознанию актуальных проблем рынка труда, в том числе вопросов учета требований работодателей к потенциальным работникам и профессиональной творческой подготовки кадров посредством системы непрерывного образования.

### Ключевые слова:

работодатели, рынок труда, непрерывное образование, работник, молодой специалист, вузы, диплом, классификация RAFF.

Zolin Igor Evgenyevich

PhD in Economics, Associate Professor,  
Economic Theory Department, Nizhny Novgorod  
Institute of Management, a branch  
of the Russian Academy of National  
Economy and Public Administration

## THE DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF CONTINUOUS EDUCATION AS A CONDITION FOR THE EMPLOYMENT OF A SPECIALIST IN THE MODERN LABOR MARKET

### Summary:

The paper specifies the requirements of modern employers to potential employees based on the results of an expert survey. The growing social significance for employers of such personal qualities of a modern specialist as activity, education, creativity, independence, ability to self-education is proved. It was revealed that the potential employee does not acquire most of the necessary qualities and competencies at the university – they are a product of education in the process of socialization, the formation of professional culture. The author's view on the importance of continuous education and self-education for the success of a professional career is reflected. An author's classification of the principles of continuous education system development (RAFF: regularity, availability, freedom, flexibility) is proposed, considering the socially significant interests of labor market subjects. The presented results can contribute to a deeper understanding of the actual problems of the labor market, including the issues of taking into account the requirements of employers to potential employees and professional creative training through the system of continuous education.

### Keywords:

employers, labor market, continuous education, employee, young specialist, universities, diploma, RAFF classification.

Статья является логическим продолжением работы, связанной с обработкой результатов социологического исследования «Проблемы и перспективы развития рынка труда России», проведенного автором с использованием метода глубинных экспертных интервью, отдельные результаты которого опубликованы в предыдущем номере журнала [1]. Цель исследования – определить узловые проблемы процесса трансформации российского рынка труда. В качестве экспертов (N = 20) выступили актуальные и потенциальные работодатели – руководители предприятий и организаций различных форм собственности и отраслей экономики, а также преподаватели вузов. Теоретической и методологической основой послужили теоретические положения общей социологии, социологии труда и экономической социологии. Особое значение имеют следующие концептуальные направления и положения: марксистская методология, институционально-социологическая школа исследования рынка труда (Т. Веблен, Дж. Гэлбрейт, Дж. Данлоп, Л. Ульман), концепция гибкого рынка труда (Ф. Бланшар, Р. Буайе, Г. Стэндинг, С. Кларк). В результате опроса экспертов выявлено 26 сюжетных линий, одна из которых касалась требований работодателей к потенциальным работникам. Характеристика этой сюжетной линии представлена в статье.

Современная трансформация цикла жизни человека и его профессиональной карьеры позволяет утверждать, что сегодня нередки ситуации, когда человек трудоустроен в области, далекой от полученной специальности [2], ему приходится сменить несколько профессий [3], место «классической» занятости зачастую занимает нестабильная занятость [4], за периодом работы следуют периоды безработицы, учебы, добровольной общественной деятельности [5]. В связи с этим особую актуальность приобретают вопросы учета требований работодателей к потенциальным работникам в целях адаптации системы профессионального образования к потребностям современного рынка труда. Углубление данного процесса, как показывают исследования, вызывает необходимость первоочередного совершенствования системы непрерывного образования [6]. Следовательно, учет требований работодателей к потенциальным работникам важен не только для общества и его институтов, но и для конкретных людей, чтобы выбор ими своего места на рынке труда, связанный с получением работы и последующим профессиональным ростом, не превратился в серию бесконечных «проб и ошибок», которые приносят определенные психологические и социальные потери.

Без глубоких социологических исследований проблемы невозможно получить оперативную и достоверную информацию о состоянии современного рынка труда. Такая информация крайне необходима для обоснованного принятия управленческих решений, направленных в том числе на оптимальное, с учетом интересов и общества, и личности, разрешение проблемы трудоустройства. Таким образом, осуществление качественного анализа обозначенной в статье проблемы – важный шаг на пути к дальнейшим творческим поискам. Он превращает познание данных процессов в социально значимую практическую задачу, комплексное решение которой позволит обеспечить более полное удовлетворение потребностей общества в кадрах, востребованных на современном рынке труда.

Работодатели, формулируя требования к работнику, чаще всего отмечают необходимость желаний работать и учиться, честность, порядочность и работоспособность. Определяя профессиональные качества, они указывают прежде всего на способность к самообразованию, полагая при этом, что именно советская система образования учила самостоятельному принятию решений, поиску знаний и той информации, которая необходима для выполнения поставленных задач.

Эксперты выделяют по меньшей мере три радикально различающихся типа работодателей, выдвигающих требования к соискателю вакантного места: 1) работник сферы реального производства; 2) представитель сферы торговли и посреднических структур; 3) работник государственных структур, чиновник. Наиболее строгие требования к профессионализму соискателей предъявляют работники реального производства. Наряду с совокупностью личностных качеств они подчеркивают стремление к самообразованию и наличие фундаментальной подготовки. Работники посреднических структур и розничной торговли обращают особое внимание на такие личностные качества потенциальных сотрудников, как честность, энергичность и коммуникабельность. Говоря о рынке труда чиновников, эксперты отмечают, что это очень замкнутая структура, попасть в которую извне весьма трудно. Для него существует свое внутреннее законодательство, в котором прописываются: а) требования, которым должны отвечать лица для замещения тех или иных государственных должностей; б) организационно-правовые способы комплектования кадров (назначение, выборы, конкурс); в) процедуры и правила объективной оценки деловых и моральных качеств людей и их личных данных (аттестация, составление служебных характеристик и др.).

Все эксперты отмечают важность наличия у человека адекватной социально-нравственной позиции, основы которой закладываются в раннем возрасте. В связи с этим они подчеркивают значимость семейного воспитания и социальной культуры. Эту социальную культуру человек обретает в процессе социализации, но ее усиление и укрепление осуществляется всей системой воспитания, в том числе профессионального. Таким образом, в совокупности экспертных оценок просматривается установка на то, что образование тесно связано с процессами социализации, профессиональное образование – это приобретение не только компетенций, но и профессиональной культуры, дополняющей и развивающей общую социальную культуру личности.

Сегодня работодателей больше интересуют конкретные навыки потенциального работника, чем наличие у него диплома и оценок в нем. Некоторые эксперты, являющиеся работодателями, отмечали, что чаще всего не только не знают, как их подчиненные учились в вузе, но даже не имеют представления, какой вуз они окончили. Это связано с тем, что основные знания и навыки обретаются не в вузе, а в процессе практической работы, и по мере карьерного роста человек нередко меняет свою первоначальную специализацию. Для них значимо то, как работник выполняет возложенные на него обязанности, они обращают внимание на поведение сотрудника в коллективе, его готовность к взаимодействию и взаимопомощи. Важно не только как быстро и насколько хорошо он выполняет свою работу, но и стремление помочь другим или принять помощь от товарищей.

Таким образом, наличие диплома вовсе не гарантирует успешную карьеру – необходимо продемонстрировать желание и умение работать, взаимодействовать с людьми. *«У меня есть несколько подчиненных, которые руководят теми или иными отделами, и я понятия не имею, как они окончили вузы, троечники они, хорошисты или... круглые отличники. Оказалось, что для меня абсолютно не важно, какие у них корочки, какой вуз они окончили. У меня есть критерии определенных навыков и каких-то личных особенностей, которые позволяют человеку стать моим подчиненным вне зависимости от того даже, имеет ли он ...хотя бы среднее специальное образование»* (жен., 34 года, заместитель руководителя учреждения, кандидат наук, доцент).

Вместе с тем наличие диплома о высшем образовании, по мнению половины экспертов, часто обязательно для начала трудовой деятельности, так как это своеобразный пропуск на рынок труда, особенно для государственной службы и назначения на определенные должности. Поэтому если у вполне адекватного и компетентного работника нет такого диплома, ему необходимо пройти переобучение и получить документ соответствующего уровня. Эти эксперты отмечают, что именно в таких обстоятельствах часто происходит формальное переобучение, его ценность в данном случае не является абсолютной. Иногда требуемый диплом или иной документ приобретают за деньги. Такого рода отношения могут даже носить открытый характер. Например, требование ежегодного подтверждения главным бухгалтером его компетентности выразилось в необходимости проходить краткосрочные курсы в сертифицированных центрах. Эти курсы проводятся на платной основе, и люди, посещавшие их, отмечают, что многие лекции читают не вполне компетентные специалисты, материал слишком теоретизированный и поверхностный.

Все более широко применяемые в российской образовательной практике зарубежные методики тестирования приводят к тому, что формальное соответствие знаний человека испытательным тестам часто не означает наличия реальных знаний и способностей. В коммерческих структурах работодатели на необходимость диплома смотрят довольно свободно, представители таких структур готовы работать с людьми, имеющими среднее образование, но при этом для них обязательны навыки, знания и стремление развиваться. *«Вот лично для меня корочки соискателя уже находятся на третьей, четвертой ступени...»* (муж., 42 года, управляющий филиалом коммерческого банка).

Соискателю в короткий срок необходимо показать свои способности и возможности. Для получения достойной работы на рынке труда молодой специалист должен обладать определенными амбициями и, как отметил один эксперт, *«должен быть лишен скромности, чтобы достойную заработную плату просить»* (муж., 38 лет, начальник отдела в НИИ).

Характеризуя новые отношения на рынке труда, эксперты в числе необходимых для молодого специалиста качеств называют такие, которые соискатель не приобретает в учебном заведении, они являются продуктом воспитания в процессе социализации. При этом нередко случается так, что молодой специалист с красным дипломом имеет больше проблем с получением работы, чем обладатель диплома без отличия. Окончивший вуз с отличием имеет много амбиций, а работодателю нужен работник-исполнитель, способный услышать и понять поручение. Творчество в работе потребует позднее, когда сотрудник поймет суть производственного процесса, почувствует свое место в нем, волеется в коллектив, в совокупность производственных и человеческих отношений. Он поневоле выходит за рамки своей узкой профессии, и качество его работы во многом зависит от личностных особенностей. Например, человек с дипломом о финансовом образовании на государственной службе соприкасается с юридическими вопросами и со временем становится довольно квалифицированным юристом. Человек добивается этого в силу того, что высшее образование сформировало у него способность к поиску необходимой информации и овладению новыми знаниями. Эта способность подкреплена личными качествами, такими как широкий кругозор, аналитические данные, трудоспособность.

В любом случае работодатель сегодня испытывает определенное недоверие к диплому. И даже тогда, когда к нему обращается соискатель, имеющий диплом с отличием, последний, как правило, подвергается какому-либо испытанию. Вначале это собеседование, в ходе которого работодатель хочет узнать, насколько глубоко теоретические знания молодого человека, и понять, способен ли испытуемый использовать полученные в вузе знания для решения практических задач. Собеседование показывает, какой у потенциального работника профессиональный уровень и может ли он занимать определенную должность или выполнять тот или иной вид деятельности, а также быстро позволит понять, работал ли человек, представляет ли он себе круг задач, которые ему придется решать. Опытный работодатель предложит соискателю конкретную практическую проблему, решение которой требует не столько теоретических знаний, сколько наличия широкого кругозора и здравого смысла, и по реакции молодого человека даст оценку его возможностям и способностям.

Треть экспертов отметила, что рейтинг вуза, его известность и популярность не всегда гарантируют высокое качество подготовки специалистов. Даже среди выпускников известных вузов нередко встречаются слабые специалисты. Профессиональный статус специалиста определяет не диплом, а личные качества, практические навыки и опыт. Поэтому не имеет большого значения, какой вуз окончил специалист, важна атмосфера, в которой происходит подготовка специалиста, насколько она является творческой, вызывает интерес студентов к изучаемой специальности. «*Был у меня опыт: я преподавал в вузе с самой низкой платой за обучение, вуз был частный, и дети на лекциях сидели “с открытым ртом”, делали конспекты и задавали умные вопросы – им было интересно. В этот же период времени я преподавал в государственном вузе, где было скучно и тоскливо*» (муж., 40 лет, доктор наук, доцент).

Таким образом, высокий динамизм рынка труда, непрерывная смена технологий и специальностей, усложнение профессиональной деятельности и возрастающие требования работодателей к потенциальным работникам, их личностным качествам делают все более актуальной задачу образования человека на протяжении всей его трудовой жизни. Это подразумевает не только достижение высокого уровня стандартов непрерывного образования, но и совершенствование его структуры, а также принципов развития, учитывающих интересы всех участников рынка труда – работодателей, работников и государства. Будущей системе непрерывного образования необходимо придать гибкость, обеспечив ее систематичность и скоординированность.

Проведенное исследование, а также наш собственный опыт изучения указанной проблематики [7] позволяют сделать вывод, что развитие непрерывного образования возможно на основе таких принципов, реализация которых позволит снять противоречия между фундаментальными целями образования (создание прочной основы для развития интеллектуального потенциала общества, всестороннее раскрытие способностей и развитие личности каждого, обеспечение всем членам общества равных возможностей) и конъюнктурными, прагматическими целями (насыщение в каждый данный момент рынка труда рабочей силой нужного качества и обеспечение каждому человеку определенного уровня знаний для получения работы).

В качестве смыслообразующей конструкции принципов развития непрерывного образования как важного компонента регулятивного воздействия государства на рынок труда предлагаем использовать авторскую классификацию (RAFF), обеспечивающую учет социально значимых интересов субъектов рынка труда. Ее элементами являются: *regularity* (плановость) – профессиональная учеба в течение всей трудовой жизни человека, чтобы он был готов постоянно трудиться на новом оборудовании и, исходя из потребностей производства и общества, мог менять вид трудовой деятельности; *availability* (доступность) – создание условий, связанных с возможностью получения образования в любом возрасте в соответствии с потребностями и интересами человека; *freedom* (свобода) – самостоятельное, добровольное осознание человеком приоритетности образования, формирование у него всеохватывающей мотивационной политики, направленной на постоянное повышение профессионального и общеобразовательного уровня; *flexibility* (гибкость) – учет прогнозируемой эволюции экономических отношений, изменений в социальной и трудовой сфере, а также потребности отдельных лиц в образовании.

Введение в научный оборот англоязычной классификации – не дань моде, а научная необходимость. Использование английского языка в сложившейся ситуации является более точным, так как он позволяет максимально широко охватить всю необходимую содержательную характеристику каждого принципа. Например, *regularity* – это не только плановость, но и регулярность, а также систематичность. *Availability* определяется как доступность, наличие, полезность. *Freedom* подразумевает свободу, независимость, самостоятельность. *Flexibility* – гибкость, эластичность, универсальность. Кроме того, английский язык – международный язык, язык политэкономии. Многие базовые социологические понятия, как показывают имеющиеся исследования [8], также были заимствованы русской терминосистемой социологии из английского языка.

В целом развитие системы непрерывного образования на основе обозначенных принципов имеет четко выраженную социальную направленность – содействовать более полному раскрытию потенциала человека, максимально сблизить запросы работодателей и потенциальных работников, расширить возможности человека в получении нового рабочего места в случае увольнения.

#### Ссылки:

1. Золин И.Е. Современный взгляд на проблему повышения квалификации и подготовку кадров в условиях развития рынка труда // Общество: социология, психология, педагогика. 2019. № 8 (64). С. 31–35. <https://doi.org/10.24158/spp.2019.8.4>.
2. Клячко Т. Путь к богатству. Почему молодежь не работает по специальности [Электронный ресурс] // Forbes. 2018. 14 июня. URL: <https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/362983-put-k-bogatstvu-pochemu-molodezh-ne-rabotaet-po-specialnosti> (дата обращения: 31.07.2019).
3. Shin T.-J. The Impact of Structural Dynamics on Job Mobility Rates in the United States // Social Science Research. 2007. Vol. 36, no. 4. P. 1301–1327. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2007.03.001>.

4. Standing G. *The Precariat: The New Dangerous Class*. L. ; N. Y., 2011. 198 p.
5. Седельникова М.Г. Законодательство о занятости в условиях экономического кризиса: проблемы и перспективы развития // Вестник Омского университета. Серия: Право. 2010. № 2 (23). С. 94–98.
6. Дусь Т.Э. Результаты мониторинга системы непрерывного профессионального образования (работодатели) // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2017. № 2 (115). С. 46–53 ; Социология образования. Дополнительное и непрерывное образование : монография / Г.А. Ключарев, Д.В. Диденко, Ю.В. Латов, Н.В. Латова ; под общ. ред. Ю.В. Латова. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2018. 432 с.
7. Золин И.Е.: 1) Образовательный комплекс и рынок труда: парадоксы взаимодействия // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. Т. 11, № 10 (295). С. 28–39 ; 2) Современный взгляд ...
8. Батурьян М.А. Лингвокультурные и функциональные основы формирования терминологии социологии (на материале русского и английского языков) : дис. ... канд. филол. наук. Краснодар, 2011. 152 с.

## References:

- Baturyan, MA 2011, *Linguistic-Cultural and Functional Basis of the Sociology Terminology Formation (on the Material of the Russian and English Languages)*, D.Phil. thesis, Krasnodar, p. 152, (in Russian).
- Dus, TE 2017, 'Monitoring Results of the Continuous Professional Education System (Employers)', *Izvestiya Volgogradskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*, no. 2 (115), pp. 46-53, (in Russian).
- Klyachko, T 2018, 'The Way to Wealth. Why Youth do not Work in their Specialty', *Forbes*, viewed 31 July 2019, <<https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/362983-put-k-bogatstvu-pochemu-molodezh-ne-rabotaet-po-specialnosti>>, (in Russian).
- Klyucharev, GA, Didenko, DV, Latov, YV (eds) & Latova, NV 2018, *Sociology of Education. Further and Continuous Education*, Moscow, p. 432, (in Russian).
- Sedelnikova, MG 2010, 'Employment Legislation in the Context of the Economic Crisis: Problems and Development Prospects', *Vestnik Omskogo universiteta*, no. 2 (23), pp. 94-98, (in Russian).
- Shin, T-J 2007, 'The Impact of Structural Dynamics on Job Mobility Rates in the United States', *Social Science Research*, vol. 36, no. 4, pp. 1301-1327, <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2007.03.001>.
- Standing, G 2011, *The Precariat: The New Dangerous Class*, London, New York, p. 198.
- Zolin, IE 2015, 'Educational Complex and Labor Market: Paradoxes of Interaction', *Nacionalnye interesy: prioriteti i bezopasnost*, vol. 11, no. 10 (295), pp. 28-39, (in Russian).
- Zolin, IE 2019, 'A Modern View on the Problem of Continuous Education and Training in the Context of the Development of the Labor Market', *Obshchestvo: sociologiya, psihologiya, pedagogika*, no. 8 (64), pp. 31-35, <https://doi.org/10.24158/spp.2019.8.4>, (in Russian).

Редактор: Тальчук Калерия Сергеевна  
Перевод: Ездина София Александровна