*О.В. Олисова**

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК КАПИТАЛ ТРУДОВЫХ СТРАТЕГИЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: НЕОСПОРИМЫЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА И ОПРАВДААННЫЕ СОМНЕНИЯ

Статья посвящена анализу роста популярности высшего образования в России. Автор доказывает, что эту популярность нельзя рассматривать в качестве признака нарождающегося в России постиндустриального общества. Рассматриваются структурные несоответствия рынка труда рынку образовательных услуг и социокультурные основания получения высшего образования молодыми специалистами.

По прогнозам, в Российской Федерации к 2010 г. количество выпускников высших учебных заведений составит 5,8 млн. человек, что в 2 раза больше, чем в 1992 г. [1]. Высшее образование востребовано и молодыми людьми, и работодателями. Работодатели предпочитают взять выпускника вуза даже на те виды работ, которые не требуют специальной подготовки. Министр образования и науки России А.А. Фурсенко справедливо отмечает, что «в то же время, при наличии потребностей производственного сектора в квалифицированных рабочих, на рабочие профессии, как и на менеджерские места, приходят молодые люди с образованием, не соответствующим запросам рынка труда» [2]. А будущие студенты, даже получая по результатам ЕГЭ далеко не перспективные для поступления в вуз баллы, идут на коммерческие отделения с целью приобретения именно высшего образования.

Одной из моделей, которая успешно объяснила бы сложившуюся ситуацию, могла выступать концепция постиндустриального общества. Основной идеей данной теории выступает положение о смене материального производительного труда как главного фактора общественных отношений знанием. Подобная «революция» приводит к новой иерархии видов труда – вместо физического труда производственным ресурсом становится умственный труд. Переоценка статуса производительного материального труда в новом обществе дополняется изменением содержания всех видов труда: больше ценится не физическая сила, а умст-

* © Олисова О.В., 2007

Олисова Ольга Владимировна – социологический факультет Самарского государственного университета.

венные способности работника. Основными инструментами нового работника, подчеркивает О. Тоффлер, должны стать мастерство и информация [3. С. 255]. Следовательно, возрастает значимость такого фактора, как образование, в частности, высшего образования.

Формально рост популярности высшего образования в России не отстает от общемировых тенденций, описанных «апостолами» постиндустриализма. Но интонация большинства исследований, посвященных данной тематике, скорее настороженная. Чем вызваны опасения ученых, при том, что рост высшего образования среди молодежи в контексте общемировых тенденций должен только радовать?

Причины тревоги исследователей можно обобщить в две группы. Первая – это констатация несоответствия рынка труда сложившемуся рынку образовательных услуг. Данная диспропорция проявляется в своих количественных и структурных составляющих. Налицо значительное превышение числа молодых людей с высшим образованием над потребностью рынка труда в молодых специалистах. В Самарской области эта тенденция вызывает опасения не только в научной среде, но и выступает предметом обсуждения на уровне министерств и департаментов. По данным Министерства образования и науки Самарской области, объемы подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием почти в 3 раза превосходят прогнозные оценки перспективной потребности таких специалистов в экономике губернии [4]. Данное количественное превышение сопровождается структурным несоответствием. Занятость в секторах российской экономики не имеет практически ничего общего со складывающейся структурой выпуска специалистов. В Самарской области лидерами «перепроизводства» выступают социальные, естественнонаучные, гуманитарные специальности и специальности права, объемы подготовки по которым в 2-4 раза превосходят прогнозные оценки востребованности специалистов [4].

Вторая группа – это социокультурные основания получения высшего образования. Образование становится не столько фактором успешной трудовой деятельности, как должно следовать из повышения интеллектуальной составляющей труда, сколько признаком престижного потребления. По словам министра образования и науки РФ А.А. Фурсенко, «большинство молодых людей воспринимает образование в лучшем случае как сумму полезных знаний и навыков, а не базовую ценность, определяющую личный и профессиональный успех, а также карьерный рост» [5]. О.Ю. Андреева, А.Н. Кабацков делают вывод о том, что образование становится ритуалом, а не рациональной технологией [6. С. 137].

Следовательно, при тождестве следствий есть различия в факторах, а именно в причинах востребованности высшего образования. Интерес представляют вопрос «ликвидности» высшего образования как капитала и механизмы его конвертации. Каким образом молодые специалисты распоряжаются полученным образованием, какие способы успешного позиционирования на рынке труда они

выбирают в условиях всеобщей «дипломированности»? Мы полагаем, что наиболее адекватна поставленным задачам концепция П. Бурдые. В качестве смыслового референта для изучения поведения агентов на рынке труда будет выступать понятие стратегии, а именно – трудовой стратегии. Данный концепт, с одной стороны, позволит описать индивидуальную ситуацию на рынке труда, а с другой стороны, рассмотреть структурные ограничения деятельности бывших студентов.

Безусловно, это понятие стратегии у П. Бурдые не является центральной категорией, описывающей варианты практических действий, такой как стили жизни. Вместе с тем для нас важна позиция данного исследователя по поводу самих практических действий, их обусловленности и характера.

Согласно П. Бурдые, стратегия есть последовательность практических действий актора. Следование той или иной стратегии определяется габитусом индивида. «Габитус – система диспозиций, приобретаемых в процессе имплицитного или эксплицитного обучения, которая функционирует как система производящих схем, – есть генератор стратегий, которые могут объективно соответствовать объективным интересам их авторов, при этом не являясь специально для этого предназначенными» [7]. Габитус есть совокупность диспозиций и схем действия, который основан на позиции индивида в поле, имеющимися у него капиталами и его опытом [8. С. 171].

Каждое поле обладает определенными «ставками», специфическими интересами. Данные интересы являются условиями вхождения актора в поле, а их объем создает или нивелирует возможность занятия наиболее выигрышной позиции.

Выбранная проблема исследования и методологические основания определяют логику эмпирического исследования. Предметом его выступали практические схемы и представления агентов о конвертации культурного ресурса в иные формы капитала и самих условий капитализации данного ресурса. Высшее образование может стать, по терминологии П. Бурдые, «ставкой в игре» только тогда, когда способы его конвертации являются составной частью габитуса агента. Методом сбора информации выступило биографическое интервью с молодыми специалистами г. Самары. Данные анализировались с использованием специализированной программы обработки NVivo, которая реализует основные этапы стратегии grounded theory.

Как показали результаты исследования, практические схемы молодых специалистов в г. Самаре воспроизводятся в двух основных формах трудовых стратегий. Первая структурируется западной моделью управления карьерой, основными «проводниками» которой выступают кадровые агентства; иностранные компании, работающие на российском рынке; обучающие и консалтинговые центры. Ресурсами второй выступают, в основном, социальный капитал в форме связей и знакомств. Данные стратегии, безусловно, являются «чистыми» формами, ни в коей мере не отрицающими дифференциации их проявлений. При этом

наблюдается переключение с одной стратегии на другую при изменении условий ее реализации, но всегда с определенной направленностью – от использования социальных связей на первых местах работы до управления карьерой на последующих. Мы сознательно рассмотрим только крайние, диаметрально противоположные по своему типу практические схемы.

Первая, «по-западному» структурированная, – это принятие всех представлений и моделей поведения, которые должны быть свойственны молодому, перспективному и ищущему работнику. У представителей данной стратегии две основных цели трудовой деятельности. Первая – стремление к профессионализации, а именно к необходимому уровню профессионального образования, его постоянному повышению, работе в соответствии с требованиями и стандартами профессии. И вторая – это направленность на карьеру, когда не просто предполагается возможность профессионального карьерного роста, но данная возможность реализуется через поэтапное продвижение от одной должности к другой.

Молодые люди однозначно позитивно оценивают полученное образование, но не только в форме полученных в ходе учебной деятельности знаний и умений, но и в форме навыков, сформированных в сопутствующих обучению видах деятельности (общественная работа, культурно-массовая):

«Высокая активность и вся деятельность, которая была достаточно бурная в университете, я все это представляла. И те исследования маркетинговые, которые проводились, я это все озвучила» (chang_com_fem_Paragraph 24, 53 characters.);

«...Между прочим, приходил главный редактор ГТРК Самара. А знаете, почему меня предложили? Потому что сказали, что вот тут у нас есть во всех бочках затычка. Который пишет, играет, организует. И просто известная личность на факультете. И именно поэтому он вам и нужен. Это было просто прямое следствие того, чем я занимался в университете» (unchang_state_mal_Paragraph 57, 363 characters.).

Они стараются использовать все возможности, которые им предоставляет учебное заведение: подработка в свободное время, участие в малоквалифицированной работе по получаемой специальности, производственная практика и так далее:

«Все, что можно было получить, я получил. По максимуму» (unchang_com_mal_Paragraph 77, 54 characters);

«Устраивал гибкий график работы, с которым я мог совмещать обучение на дневном отделении, я в принципе сессии сдавал хорошо, я считал, что у меня гибкий график. Я после ночной смены мог прийти на экзамен, после второй смены мог прийти на экзамен» (chang_com_mal_Paragraph 79, 322 characters).

Но представители данной стратегии отличаются не столько своей учебной, общественной или трудовой активностью, а восприятием полученного опыта. «Западники» (так назовем агентов, действующих по первой стратегии) представляют его как те действия, которые являются необходимыми условиями их

успешного трудоустройства. Включенность в проблематику управления карьерой, габитус профессионализации и должностного продвижения диктует необходимость презентации всех этапов трудового пути, в том числе и периода студенчества как «полезного». Даже если сами полученные знания работодателю были не столь интересны, как личностные характеристики молодого специалиста:

«И все конференции, которые организовывались, и я в них участвовала. Я была абсолютно уверена, что мне это пригодится. Я считала, что любой опыт дает мне шанс к успеху и в трудоустройстве и так далее. Это был какой-то чемоданчик, в который я все складывала».(*chang_com_fem_Paragraph 12, 598 characters*) – это практическая схема в вузе.

«Знаний и опыта здесь не было. Но как я себя позиционировала, что у меня есть знания, так как у нас был ряд дисциплин. И работодателю показала свою высокую замотивированность и, как я думаю, высокую обучаемость, что и привлекло работодателя» (*chang_com_fem_Paragraph 14, 811 characters*) – а это рациональная оценка полученных знаний.

Представители второй стратегии расценивают образование как время, которое мало имеет отношение к последующей трудовой деятельности. Это либо веселое времяпрепровождение в ожидании заранее известного рабочего места, либо учение ради учения, в том случае, когда оно доставляет удовольствие:

«Я просто знал свое будущее довольно таки давно, еще поступая в институт» (*unchang_com_mal_Paragraph 8, 73 characters*);

«Я не могу сказать, что это было серьезное обучение. Это были абсолютно веселые дни, наполненные общением с друзьями. Даже во время занятий мы постоянно обменивались какими-то записками, рисуночками. Потом можно было пойти гулять. Это было больше веселье» (*chang_com_fem_Paragraphs 76-78, 622 characters*).

При отсутствии в габитусе молодых людей представлений о высшем образовании как ресурсе, который может стать капиталом на рынке труда, они чаще критично смотрят на полученное образование, находят в нем множество недостатков:

«Но тут какое-то странное образование, куча теорий и мало практики» (*unchang_com_fem_Paragraph 84, 352 characters*)

«Я просто поняла, что мое образование очень такое странное и никому не нужное» (*unchang_com_fem_Paragraph 53, 275 characters*)

Как следствие, такие агенты практически не работают по полученной в учебном заведении специальности. Для них высшее образование напрямую не конвертируется в высокое материальное положение или социальный статус, а способствуют этому родственные связи.

По результатам анализа мы можем сделать вывод о том, в габитусе представителей и той и другой стратегии практическая схема конвертации высшего образования только как суммы профессиональных знаний и навыков в требуемое

место работы не представлена. В такой форме высшее образование «не ликвидно». Если на рынке труда присутствует большое число агентов, для которых вузовское образование (со всеми вытекающими отсюда финансовыми и временными государственными затратами) не есть капитал трудовой деятельности само по себе, то интерпретировать сложившуюся ситуацию в русле модели постиндустриального общества не продуктивно. Мы полагаем, что более адекватно описание ситуации востребованности высшего образования как престижной покупки.

Библиографический список

1. Алеева, Е. Самые востребованные выпускники России / Е. Алеева, С. Кондратова // Коммерсантъ ДЕНЬГИ. – 2006. – 27 марта.
2. Прогнозные оценки востребованности специалистов с высшим профессиональным образованием на рынке труда Самарской области к 2008 году. – Режим доступа: http://www.samara.edu.ru/portal/dt?last=false&cphChannel=sepArticleDetails&MainSectionID=MAINSECTION_13311&SectionID=SECTION_14068
3. Тоффлер, А. Футурошок /А. Тоффлер. – СПб.: Лань, 1997. – 464 с.
4. Проект выступления министра образования и науки Самарской области В.Ф. Путько 5 апреля 2006 года на миссии Международного Банка Реконструкции и Развития. – Режим доступа: http://educat.samara.ru/builder/files/guno/c_60389/17785.doc
5. Фурсенко, А.А. Об основных направлениях молодежной политики в Российской Федерации и государственных мерах по ее реализации / Выступление министра образования и науки Российской Федерации А.А. Фурсенко на «Правительственном часе» в Совете Федерации 8 февраля 2006. – Режим доступа: <http://internet-1.ru/1dep/ml.htm>
6. Андреева, О.Ю. Институциональный кризис образования через призму профессиональной культуры / О.Ю. Андреева, А.Н. Кабацков // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2004. – Т. VII. – №1.
7. Бурдьё, П. Некоторые свойства полей / П. Бурдьё // Альманах «Восток». – 2004. – №11(23). – Режим доступа: http://www.situation.ru/app/j_art_633.htm
8. Bourdieu, P. Distinction: A Social Critique of the Judgment of Taste / P. Bourdieu. – Paddington: T.J. International LTD, 1984.

Статья принята в печать в окончательном варианте 24.08.2007 г.

O.V. Olisova

**HIGHER EDUCATION AS A CAPITAL OF LABOR STRATEGIES
OF YOUNG SPECIALISTS: INDISPUTABLE EVIDENCES
AND LEGITIMATE DOUBTS**

The paper is dedicated to the analysis of the popularity of higher education in Russia. The author proves that this tendency cannot be considered as the indicator of postindustrial character of Russian society. Structural gap between the demand of labor market and the offer of educational market, and socio-cultural basis of getting the higher education by young specialists are in the focus of analysis.