

УДК 316.334.2:331.54

Ю. С. НАЗАРЕНКО

ОБРАЗОВАНИЕ КАК МЕХАНИЗМ ВЕРТИКАЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ

Институт социологии НАН Беларуси

(Поступила в редакцию 03.09.2013)

Введение. Профессия является одним из системообразующих институтов западной культуры. Жизненный путь человека центрирован вокруг профессионального пути, профессия составляет базу социального статуса (престижа и призвания), а профессиональная стратификация в обществе «кодирует» другие стратификационные измерения. Профессиональная деятельность является одним из ключевых способов человеческой самореализации.

Специфику современного постиндустриального общества составляют создание и обмен нематериальными товарами и услугами (информации и знаний). Вместе с тем происходит обострение проблем, связанных с неадаптированностью населения к изменяющимся реалиям современного рынка труда. Это ставит во главу угла институты, обеспечивающие создание и трансляцию знания, – институты науки и образования. Они позволяют повысить профессиональную гибкость и мобильность населения [1].

Интеграционные процессы усиливают влияние международного рынка труда, открывают широкие возможности для мобильности рабочей силы и повышения привлекательности белорусского рынка труда. Данные процессы находят отражение в высокой внешней трудовой миграции [2], необходимости трудоустройства и удержания работников за счет повышения привлекательности существующих белорусских предприятий (условий труда, оплаты труда, престижности работы).

Вместе с тем по мере роста информационного сектора экономики встает вопрос его обеспеченности новыми кадрами и повышения квалификации занятого населения. Развитие аутсорсинга удерживает работников в стране, но не может стать значимым источником бюджетных доходов (ввиду заведомо низкой стоимости исполнительного труда в цепочке производства конечных информационных продуктов).

Для снижения высокой ресурсоемкости белорусской экономики [3, с. 11] необходимо комплексное технологическое и интеллектуальное перевооружение (модернизация). Для этого необходимо обеспечить рост компетентности работников и управленцев. В данном контексте в образовательном пространстве укрепляется компетентностный подход, благодаря которому у будущих работников формируются современные компетенции (креативность, коммуникабельность, лидерство и др.). Это повышает адаптационный потенциал и конкурентоспособность работников, рост производительности труда, а в конечном итоге – достижение профессионального успеха и личной самореализации.

Основная часть. Понимание механизмов профессионального роста человека связано с изучением вертикальной профессиональной мобильности – совокупностью индивидуальных переходов с более «низкой» позиции в системе труда на более «высокую» и наоборот [4, с. 162]. К ней не относится смена работы без повышения или понижения трудового статуса, определяющего положение индивида в иерархии должностных или статусных позиций. Мобильность может

происходить в формальном (кодифицированные должностные позиции или профессии/занятия) и неформальном (признаваемые, но чаще не кодифицированные статусные позиции в профессиональном сообществе) измерениях профессионального пространства.

Отечественные исследователи (Г.А. Чередниченко, Г.Е. Зборовский, Е.А. Шуклина, В.А. Мансуров, О.В. Юрченко и др.) при изучении профессиональной мобильности фокусируются на исследовании причин и мотивов смены рабочего места (как проблемы «текучести кадров») [3; 5; 7]. Недостаточную проработку получает анализ ценностных ориентаций и мотивов выбора и смены работы, определяемых задачами самореализации и приобретения соответствующих профессиональных компетенций.

Среди американских ученых вопросами профессиональной мобильности занимаются Роберт Гаузер, Джон Коффел, Гарри Трэвис и Питер Дикинсон [8]. Они сконцентрировались на вопросах зависимости приобретения и изменения профессий детей от профессии родителей. Данные зависимости постоянны даже при изменении структуры занятости населения и профессиональной структуры общества в целом. На основе анализа профессиональных групп 1910 и 1940 было определено, что зависимость приобретенной профессии сына от профессии отца определяется экзогенно, т.е. они являются условно независимыми. Изменения в структуре занятости привели к повышению темпов мобильности – как горизонтальной, так и вертикальной [9].

Особый интерес представляет исследование Пола Димаджио [10], который показал, как наличие культурного капитала влияет на жизненные шансы старшеклассников. Культурный капитал передается детям для сохранения своего статуса (устойчиво внутри высшего и высшего среднего слоев), благодаря чему происходит воспроизводство поколений. Ученики, участвующие в определенном виде культурной деятельности, будут заинтересованы в большей степени и в других, особенно творческих занятиях, где приобретаются и развиваются знания и умения. Соответственно, возможностей для вертикальной мобильности у таких учеников в перспективе будет больше, чем у представителей тех семей, которые не обладают достаточным уровнем культурного капитала. Автор также проанализировал влияние культурного капитала на последующие карьеры женщин и мужчин. Для достижения аналогичных успехов женщинам необходимо предьявлять бóльший уровень культурного капитала, чем мужчинам.

Для белорусского рынка труда характерно формирование профессиональной структуры общества за счет механизма госзаказа. Министерство образования (с частичным учетом требований работодателей) определяет квоты на специалистов, выпускаемых учебными заведениями. На предприятиях наблюдается стратегия «удержания» сотрудников (в контексте растущей внешней трудовой миграции). В таком случае ввиду пониженной мобильности работники не способны полностью реализовать свой компетентностный профиль и получать дополнительные знания. В свою очередь наблюдается застой в его профессиональном развитии, что приводит к дезориентации и нежеланию проявлять инициативность.

Рынки труда западных стран более открыты, что обеспечивает высокую конкуренцию и мобильность труда, повышает спрос на новейшие знания и навыки работников. Привычный для постсоветского пространства образ дипломированного специалиста, успешно работающего на одном рабочем месте, постепенно теряет актуальность и требует пересмотра. Прозрачность границ в информационном обществе делает возможным приобретение требуемого компетентностного профиля даже в случае отсутствия соответствующих институций-поставщиков образовательных продуктов в стране/регионе проживания человека (что подтверждает растущий тренд онлайн-образования, а также классические гранты, стажировки и т.п.).

Профессиональные компетенции закладываются рано, развиваются на протяжении всей жизни человека (образование «через всю жизнь») [11, с. 6]. Наряду с профессиональными (образовательными) практиками развития компетентности существует множество непрофессиональных, нацеленных на развитие культурного капитала личности. В нашем исследовании мы предприняли попытку выделить основные этапы профессиональной социализации человека, а также классифицировать характерные им риски. Мы также выделили компетенции, с помощью которых эти риски предупреждаются и/или минимизируются. В таблице представлена полная структура объекта нашего исследования.

Структура профессиональной социализации (этапы, риски, компетенции)

Этапы жизни	Младенчество (0–2)	Детство (3–5)	Юность (6–15)	Молодость (16–21)	Зрелость (22–55)	Пенсия (от 56/60)
Образовательно-профессиональные институты	Семья	Детский сад	Школа	Колледж ВУЗ	Организация Предприятие	Семья
Агенты социализации	Родители Родные	Воспитатели Родители	Учителя Сверстники СМИ	Учителя Сверстники	Коллеги Эксперты	Дети Родные Друзья
Образовательные процессы	Базовое воспитание	Начальное образование	Базовое образование	СС, высшее образование	Доп. образование Переквалиф.	Коучинг Воспитание
Социализационные процессы	–	Профориентация	Профориентация	Профобучение/идентификация	Профдаптация и самоидентификация	Проф. де/ресоциализация
Ключевые компетенции	Коммуникативная	–//– Лингвистическая Информационная	–//– Управленческая Межкультурная Риторическая	–//– Гражданская Политическая	–//– Юридическая Финансовая Педагогическая	–//–
Способы приобретения компетенций	Общение	–//– Языки Счет, чтение Творчество Домоводство	–//– Лидерство (староста) Искусство (кружки)	–//– Публичная деятельность Акции Выборы	–//– Иски Патенты Покупки Сбережения Тренинги	–//–
Риски	Дефицит внимания Дефицит общения	Насилие в семье Ошибочная профдиагностика	Дезориентация в профессиях Низкая мотивация к учебе Разрывы в образовании	Низкий престиж профессии Отсутствие переквалификации	Безработица Низкая готовность Низкая продуктивность/оплата Проф. «выгорание»	Неустроенность без профессии Невостребованный опыт

Профессиональная социализация является параллельным процессом наряду с социализацией как таковой, а не «добавочной», вторичной социализацией. В ее ядре лежит непрерывный воспитательный и образовательный процесс, связанный с приобретением и развитием ключевых компетенций и специальных (профессиональных) компетенций. Признание ключевой роли механизмов трансляции знаний в процессе профессиональной социализации расширяет ее длительность до размерности всей жизни, а не только определенного этапа между учебой и адаптацией или окончанием работы. Аналогично рассматривается и институт образования (т.н. непрерывное образование или образование «через всю жизнь»).

Предметом нашего исследования выступает механизм воздействия образования на вертикальную профессиональную мобильность. Образование включает достигнутый уровень (формально это диплом о высшем, среднем специальном образовании и т.д.) и приобретаемую квалификацию (индикатор непрерывного образования). Вертикальная профессиональная мобильность включает формальный должностной рост и статусный рост. Отразим данные факторы в операциональной схеме нашего исследования (рис. 1).

Эмпирической базой вторичного анализа стали результаты ежегодного мониторинга, проводимого Институтом социологии НАН Беларуси, за 2008 (2084 респондента) и 2010 (2095 респондентов) годы, а также проведенное Институтом социологии совместно с Институтом культуры исследование по теме «Стратегии социокультурного поведения территориальных и социально-демографических групп населения Республики Беларусь по различным направлениям культуры» в период с 1 по 17 июня 2012 г. (2106 респондентов). Все опросы проведены по национальной репрезентативной выборке.

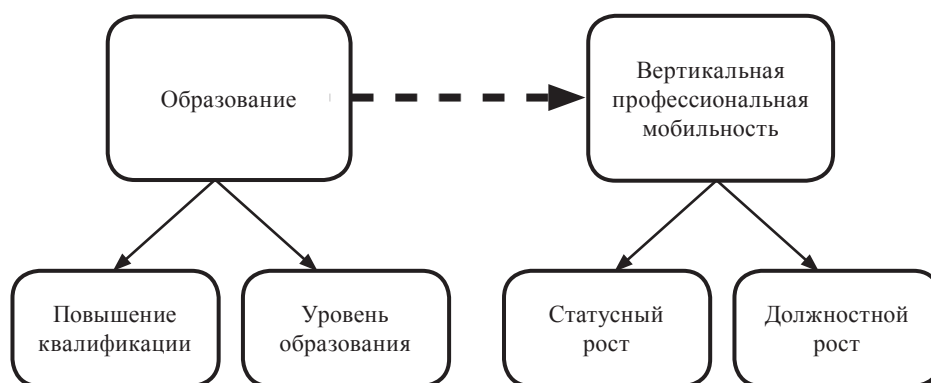


Рис. 1. Механизм влияния образования на вертикальную профессиональную мобильность

Базовая гипотеза нашего исследования состоит в том, что профессиональный успех зависит от качества образования. Поэтому мы предприняли попытку зафиксировать связь некоторых показателей (индикаторов). Независимыми переменными мы считаем социальное положение, уровень образования и повышение уровня квалификации, а зависимой – повышение по службе (за последние 5 лет). На рис. 2 приведена динамика коэффициентов связи между переменными (критерий Крамера, все связи статистически значимы).

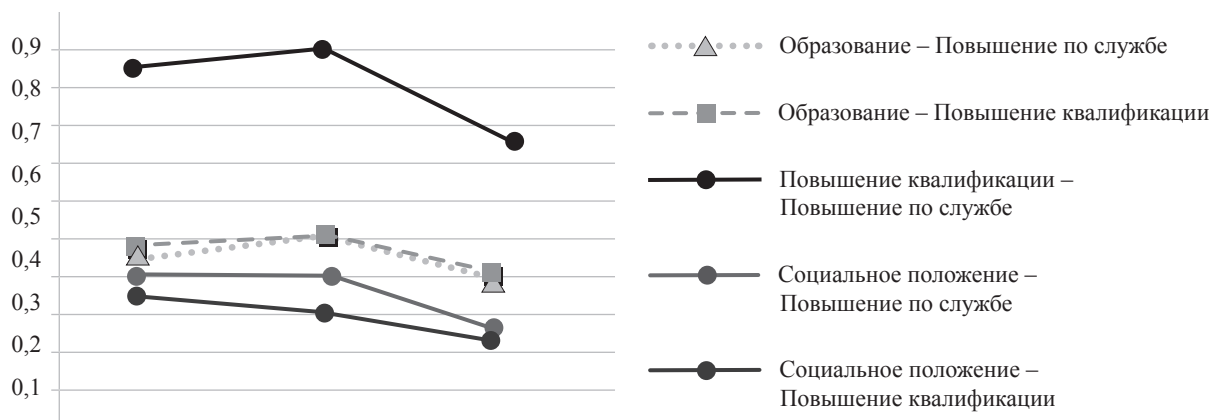


Рис. 2. Динамика взаимосвязи переменных по годам

Из рис. 2 следует, что наиболее сильной является связь между индикаторами повышения квалификации и повышения по службе (в 2012 году наблюдается резкое снижение силы связи). Остальные связи достаточно слабые, хотя влияние образования на повышение квалификации и повышение по службе практически идентично по силе и существенно превосходит влияние на эти переменные со стороны социального положения (данный разрыв существенно возрастает с 2008 года). Это позволяет сделать вывод о том, что именно образовательные механизмы, а не текущее или наследуемое социальное положение в большей степени определяют динамику вертикальной (восходящей) профессиональной мобильности.

Заключение. Проведенное исследование имеет свои ограничения. На данный момент мы не утверждаем, что зафиксированная взаимосвязь носит причинно-следственный характер. Для этого необходимо глубже изучить реальные условия и механизмы влияния квалификации на должностной рост, определить их тип (формальное обучение «под» повышение или реальное обучение для роста эффективности труда и последующего повышения по службе).

Поэтому планируется более детально рассмотреть данные механизмы, их распределение по различным социодемографическим и социальным группам. Одними из возможных направлений анализа представляются изучение ценностных ориентаций и последующая типологизация по

отношению к профессии и знаниям как личностных ресурсов человека. Вместе с тем методологической и методической проблемой остается отслеживание фактических процессов преодоления рисков и трудностей на рабочем месте, оценка эффективности труда как фактора повышения по службе. Данные вопросы будут исследоваться автором в дальнейших работах.

Литература

1. *Тарасенко, Л.В.* Дополнительное профессиональное образование безработных в современной России / Л.В. Тарасенко [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: files.tgpi.ru/nauka/publications/2008/Tarasenko_1.doc. – Дата доступа: 20.09.2011.
2. Беларусь остается без мозгов и рук: трудовая миграция продолжается [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: http://economics.bel.biz/news/belarus_ostaetsya_bez_mozgov_i_ruk_trudovaya_migraciya_prodolzhaetsya/. – Дата доступа: 25.08.2013.
3. *Галова, А.* Инфляционные риски в Республике Беларусь / А. Галова // Банковский вестник. – 2013. – №19/600. – С. 8–12.
4. *Бердышев, К.В.* Вертикальная трудовая мобильность как марковский процесс / К.В. Бердышев // Социология: методология, методы и математическое моделирование (Социология: 4М). – 2010. – №31. – С. 162–179.
5. *Зборовский, Г.Е., Шуклина, Е.А.* Профессиональное образование и рынок труда / Г.Е. Зборовский, Е.А. Шуклина // Социологические исследования. – 2003. – №4. – С. 1–21.
6. *Мансуров, В.А., Юрченко, О.В.* Перспектива профессионализации российских врачей в реформирующемся обществе / В.А. Мансуров, О.В. Юрченко [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: http://ecsocman.edu.ru/data/476/927/1219/006_Mansurov_2005-1.pdf 06. – Дата доступа: 06.05.2011.
7. *Чердниченко, Г.А.* Образовательные и профессиональные траектории выпускников средней школы / Г.А. Чердниченко // Социологические исследования. – 2010. – №7. – С. 88–96.
8. *Hauser, R. Koffel, J. N., Travis, H., Dickinson, P.* Temporal chance in occupational mobility: evidence for men in the United States / R. Hauser, J. N. Koffel, H. Travis, P. Dickinson // American Sociological Review. – 1975. – Vol. 40. – P. 279–297.
9. *Moscarini, G., Thomsson, K.* Occupational and Job Mobility in the US / G. Moscarini, K. Thomsson [Electronic resource]. – 2013. – Mode of access: <http://ssrn.com/abstract=918072>. – Date of access: 13.03.2013.
10. *DiMaggio, P.* Cultural capital and school success: the impact of status culture participation on the grades of U.S. high school students / P. DiMaggio [Electronic resource]. – 2013. – Mode of access: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2094962?uid=3737704&uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21101820586051>. – Date of access: 13.03.2013.
11. *Беляков, С.А., Иванова, А.А.* Проблемы построения системы управления непрерывным образованием / С.А. Беляков, А.А. Иванова // Университетское управление. – 2008. – №3. – С. 5–18.

Y. S. NAZARENKO

EDUCATION AS A MECHANISM FOR VERTICAL PROFESSIONAL MOBILITY

Summary

Actuality of education in the capacity of the professional development which is vertical occupational mobility has been based in the article.

Impact of academic achievements and professional upgrading of employees on their job position has been shown, too.