

**СОЦИОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ /
SOCIOLOGY OF EDUCATION**

УДК 378.331.5:316.4.063

doi: [10.15507/1991-9468.114.028.202401.068-080](https://doi.org/10.15507/1991-9468.114.028.202401.068-080)

Оригинальная статья

**Компетенции в высшем образовании и на рынке труда:
социокогнитивный анализ проблемы интеграции****Н. С. Бабич¹, Н. В. Иващенко²**¹ *Институт социологии ФНИСЦ РАН, г. Москва, Российская Федерация*² *Центр экспертных исследований рынка, г. Москва, Российская Федерация*✉ Ivashenkova.natalia@yandex.ru*Аннотация*

Введение. На российском рынке труда наблюдается ситуация, когда профессиональные компетенции, вырабатываемые системой образования, не обеспечивают той высокой степени интеграции с реальной экономикой, на которую они нацелены. Социокогнитивный подход к социальным институтам как системам переработки информации позволяет предположить, что это отчасти может быть связано с использованием работодателями и образовательными структурами разных языков описания компетенций. Цель исследования – проверить гипотезу о существовании такого расхождения на примере конкретной отрасли (прикладной социологии).

Материалы и методы. Методом кейс-стади на материале доступного авторам архива переписки по кадровым вопросам компании из области прикладной социологии, действующей в 2012–2019 гг. (46 документов), была проверена гипотеза об использовании работодателями иного языка описания компетенций. Методом контент-анализа крупнейших порталов вакансий hh.ru, superjob.ru и «Авито.Работа» проверялась гипотеза о неиспользовании на рынке труда образовательных стандартов описания компетенций.

Результаты исследования. По итогам анализа архива переписки доказано использование работодателями иного, по сравнению с системой образования, языка в описании требований к сотрудникам (в том числе их компетенций). Результаты контент-анализа обнаружили феномен практически полного отрыва рынка труда от формальных стандартов высшего образования (образовательные стандарты описания компетенций социологов не использованы ни в одной вакансии или резюме из более 32 тыс. обнаруженных на порталах).

Обсуждение и заключение. Для преодоления невостребованности выпускников на рынке труда необходимо преодолеть существующий языковой разрыв между системой образования и работодателями. С этой целью должна быть изменена система валидации компетенций. Источником их описания может быть не сама система образования, рождающиеся в ней тексты и идеи, а требования работодателей, вербализованные ими в описании вакансий. Описания компетенций, которые не соответствуют широко распространенным требованиям работодателей, должны автоматически исключаться из стандартов профессионального образования как невалидные. Полученные результаты вносят вклад в усилия по выявлению критических проблем в образовательной системе и адаптации ее к актуальным потребностям рынка труда.

Ключевые слова: система образования, рынок труда, компетентностный подход, социокогнитивная модель, контент-анализ

Благодарности: авторы выражают признательность всем участникам исследования.

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

© Бабич Н. С., Иващенко Н. В., 2024

Контент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.
The content is available under Creative Commons Attribution 4.0 License.

Для цитирования: Бабич Н. С., Иващенко Н. В. Компетенции в высшем образовании и на рынке труда: социокогнитивный анализ проблемы интеграции // Интеграция образования. 2024. Т. 28, № 1. С. 68–80. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.114.028.202401.068-080>

Original article

Competencies in Higher Education and the Labor Market: A Sociocognitive Analysis of the Problem of Integration

N. S. Babich^a, N. V. Ivashchenkova^b✉

^a Institute of Sociology – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied
Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation

^b Center for Expert Market Research, Moscow, Russian Federation

✉ Ivashenkova.natalia@yandex.ru

Abstract

Introduction. Professional competencies developed by the education system do not provide the high degree of integration with the real economy at the Russian labor market. The sociocognitive approach to social institutions as information processing systems suggests that this may be partly due to different languages used by employers and educational structures for describing competencies. The purpose of this study is to test the hypothesis of this mismatch drawing on the example of the applied sociology sector.

Materials and Methods. The case study method was applied to the material of the archive of correspondence on personnel issues of a company from the field of applied sociology, which worked in 2012–2019 (46 papers). The hypothesis that employers and educational system use a different language for describing competencies was tested. Content analysis method was applied to the largest Russian job portals: hh.ru, superjob.ru and Avito.Rabota. The hypothesis of non-use of educational standards for describing competencies in the labor market was tested.

Results. Both hypotheses were confirmed. Based on the results of the correspondence archive analysis, it was proved that employers use a language different from that of the education system when describing requirements to employees (including their competencies). The results of content analysis revealed the phenomenon of almost complete isolation of the labor market from the formal standards of higher education (educational standards for describing the competencies of sociologists were not used in a single vacancy or a resumé out of more than 32 thousand found on the portals).

Discussion and Conclusion. To overcome the lack of demand for graduates in the labor market, it is necessary to overcome the existing language gap between the education system and employers. To this end, the system of validation of competencies should be changed. The source of their description should not be the education system itself, the texts and ideas that are born in it, but the requirements of employers, verbalized by them in the description of vacancies. Descriptions of competencies that do not meet the widely accepted requirements of employers should be automatically excluded from professional education standards as invalid. The results contribute to searching critical problems in the educational system and adapting it to the current needs of the labor market.

Keywords: education system, labor market, competence approach, socio-cognitive model, content analysis

Acknowledgments: The authors express their gratitude to all study participants.

Conflict of interests: The authors declare no conflict of interest.

For citation: Babich N.S., Ivashchenkova N.V. Competencies in Higher Education and the Labor Market: A Sociocognitive Analysis of the Problem of Integration. *Integration of Education*. 2024;28(1):68–80. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.114.028.202401.068-080>

Введение

Компетентностный подход практически консенсусно рассматривается в качестве средства укрепления связи между системой образования и рынком труда.

Действительно, он изначально развивался в психологии, в частности, чтобы предсказывать профессиональную успешность¹. Само же понятие компетенции в современном российском образовании раскрывается

¹ McClelland D. C. Testing for Competence Rather Than For “Intelligence” // *American Psychologist*. 1973. Vol. 28, no. 1. P. 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>



как «способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности»². Для формирования в образовательном процессе качеств будущих профессионалов, востребованных потенциальными работодателями, осуществляются целенаправленные усилия по гармонизации стандартов [1], для формирования перечней компетенций на основе требований работодателей предлагаются разнообразные алгоритмы [2; 3], некоторые крупные наниматели целенаправленно работают над внедрением определенных компетенций в образование [4].

На первый взгляд, все эти усилия позволяют надеяться на то, что выпускники вузов будут получать соответствующие преимущества на рынке труда в рамках своей специальности, что стимулирует их как к получению более качественного образования, так и к дальнейшей работе по профессии. Однако реальная ситуация в современной России не вполне соответствует этим ожиданиям. Итоги выборочного обследования рабочей силы, проводимого Росстатом, показывают, что у 28 % выпускников вузов 2019–2021 гг. работа не связана с полученной специальностью, при этом в некоторых группах эта доля превышает 50 %³.

Наиболее проблемным направлением высшего образования является «социология и социальная работа». 55 % выпускников с социологическими компетенциями находят работу, не связанную прямо с полученной ими профессией. В этой отрасли авторы являются участниками как рынка труда, так и образовательного процесса, поэтому могут судить о текущей ситуации «изнутри», на личном опыте, а также имеют наилучшие возможности сбора эмпирических данных. Такое положение позволяет нам предложить вариант ответа на вопрос о том, почему

профессиональные компетенции, вырабатываемые системой образования, в настоящее время не обеспечивают той высокой степени интеграции с реальной экономикой, на которую они нацелены. Данная статья описывает эмпирическое исследование, отвечающее на эти вопросы на примере одной профессиональной специализации (прикладной социологии). В качестве теоретической основы и инструмента интерпретации данных этого исследования предлагается социокогнитивная модель интеграции институтов образования и рынка труда.

Обзор литературы

Социокогнитивная модель основана на применении принципов когнитивизма к социальным явлениям и процессам. Согласно одному из наиболее авторитетных определений, когнитивизм исходит из следующих положений: «Мышление – это обработка информации, но обработка информации это просто манипуляция символами. Компьютеры осуществляют манипуляцию символами. Таким образом, наилучший путь изучения мышления... – это изучать манипулирующие символами вычислительные программы, находясь ли они в компьютерах или в мозгу. С этой точки зрения, задача когнитивной науки – описание мозга не на уровне нервных клеток, не на уровне сознательных ментальных состояний, но скорее на уровне его функционирования как системы обработки информации»⁴. Следовательно, когнитивистская парадигма базируется на видении человеческого сознания как программного обеспечения биологической вычислительной машины – мозга. Разумеется, этот подход претерпевает различные изменения, в частности «анти-вычислительные»⁵, адаптирующие его для задач социальных исследований⁶. Тем не менее компьютерная метафора до сих пор

² Словарь-справочник современного российского профессионального образования. Вып. 1 / сост. В. И. Блинов [и др.]. М. : ФИРО, 2010. С. 10. URL: <https://fgosvo.ru/uploadfiles/mo/20111123094149.pdf> (дата обращения: 20.07.2023).

³ Росстат [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ORS_2022_god.rar (дата обращения: 20.07.2023).

⁴ Searle J. *Minds, Brains and Science*. Cambridge : Harvard University Press, 1984. 107 p.

⁵ Bruner J. S. *Acts of Meaning*. Cambridge, Mass. : Harvard University Press, 1990; Putnam H. *Representation and Reality*. Cambridge, Mass. : The MIT Press, 1991. 136 p.; Fiske S. T., Taylor S. E. *Social Cognition: From Brains to Culture*. London : Sage, 2013. 580 p.

⁶ Schwarz N. *Warmer and More Social: Recent Developments in Cognitive Social Psychology* // *Annual Review of Sociology*. 1998. Vol. 24. P. 239–264. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.24.1.239>

остается наилучшим описанием его основного смысла, наиболее релевантным для задач нашего исследования. Она продолжает применяться не только в собственно когнитивной науке [5], но и в прибегающих к когнитивизму как базовой парадигме социальных исследованиях⁷. С точки зрения компьютерной метафоры вся жизнь общества может быть сведена к определенным алгоритмам переработки информации, связанным с социальным восприятием (через призму идентичности, стереотипов и др.), сохранением (через социальные нормы, ценности и др.), изменением (в процессе социального творчества) и извлечением (в акте социальной коммуникации) [6]. Иными словами, социокогнитивный подход основан на анализе переработки информации в социальных системах.

Такой подход весьма релевантен именно для исследования компетенций в системе образования. Во-первых, социальный институт образования может пониматься как система трансляции знаний [7], причем роль и объемы информации в нем на сегодняшний день стремительно увеличиваются [8], что ведет к росту значения цифровых компетенций [9]. Во-вторых, компетентностный подход как таковой во многом опирается на теоретические модели и способы измерения, заимствованные именно из когнитивной психологии [10]. По этим причинам область применения когнитивного и, более конкретно, социокогнитивного подхода к исследованию компетенций в образовании достаточно обширна. Во-первых, компетенции сами по себе могут теоретически трактоваться в качестве социокогнитивных конструктов, выступающих своеобразным «интерфейсом» в решении задач [11]. Во-вторых, на основе социокогнитивного подхода развиваются методы анализа профессионально-трудовых задач [12], и когнитивный анализ компетенций является одним из важных этапов их валидации [13]. До сих пор недостаточно развито системное социокогнитивное

осмысление соотношения компетенций, востребованных на рынке труда и развиваемых высшим образованием. Между тем, хотя практически любые компетенции так или иначе важны для работодателей [14], отношения «образовательной теории» и «производственной практики» практически повсеместно, в различных странах, характеризуются существенным разрывом в многочисленных отраслях: туристическом сервисе [15], образовании [16], здравоохранении [17], сельском хозяйстве [18], строительстве [19], промышленности [20], финансах [21; 22] и др. Этот разрыв в значительной степени можно считать даже традиционным, привычным и само собой разумеющимся⁸.

Как же может быть объяснен такой разрыв в рамках социокогнитивного подхода и его базовой «компьютерной метафоры»? Первый важный аспект, к которому она привлекает внимание исследователей, состоит в том, что системы переработки информации (в том числе социальные институты) используют в своем функционировании языки разных уровней: «высокого», доступного для других систем, и «низкого», используемого системой для коммуникации между своими частями. В случае с институтами образования и рынка труда «высоким» уровнем их языков является понятный для любого носителя соответствующей культурной традиции повседневный язык. Например, термин «диплом» в значении документа об образовании имеет очень близкую семантику и в университетской среде, и среди работодателей. Относится ли это ко всем языковым единицам? В частности, одинаково ли употребляется понятие компетенций в системе образования и среди работодателей? В этом вопросе можно высказывать обоснованные сомнения. Возникает второй аспект социокогнитивной модели. Для обмена информацией между двумя системами ее переработки требуется, чтобы эта информация была закодирована на одном языке. Иначе она не будет воспринята.

⁷ Eck D., Turner S. Cognitive Science and Social Theory // The Oxford Handbook of Cognitive Sociology / ed. by W. H. Brekhus, G. Ignatow. New York : Oxford University Press, 2019. P. 153–168. URL: https://www.academia.edu/80115970/Cognitive_Science_and_Social_Theory (дата обращения: 20.07.2023).

⁸ Hora M. T., Benbow R. J., Oleson A. K. Beyond the Skills Gap: Preparing College Students for Life and Work. Cambridge, Mass. : Harvard Education Press, 2016. 272 p.



Существуют ли причины полагать, что невосприимчивость рынка труда к компетенциям, развиваемым в образовании, основана на различиях во внутреннем языке? Мы считаем, что весомым аргументом в пользу этой точки зрения выступает сам общепринятый алгоритм формирования и валидации компетенций. В самых общих чертах этот алгоритм выглядит следующим образом:

- 1) система образования каким-то способом получает «социальный заказ» на компетенции;
- 2) формулирует их;
- 3) согласовывает с участниками рынка труда, получает от последних замечания и корректировки;
- 4) осуществляет подготовку по согласованным и скорректированным компетенциям.

Внешне эта схема выглядит логичной и работоспособной, адаптивной и учитывающей интересы работодателей. Однако с точки зрения социокогнитивного подхода она содержит серьезную уязвимость. Все перечисленные операции, очевидно, производятся преимущественно внутри самой системы образования, а значит, на ее внутреннем языке. В частности, работодатели, высказывая замечания, вынуждены осуществлять свою деятельность не по своим собственным правилам, а в рамках той терминологии, семантики и даже грамматики, которая характерна для образовательной среды. Теоретически предсказываемым результатом этого должно стать то, что внутриобразовательные описания компетенций окажутся невостребованными на рынке труда, потому что они просто не будут соответствовать языковым стандартам низкого уровня, принятым в другом социальном институте.

Таким образом, социокогнитивная модель на основе проведенного обзора позволяет выдвинуть две взаимосвязанные гипотезы. Во-первых, мы предполагаем, что компетенции описываются и употребляются в системе образования и на рынке труда по-разному, причем эти различия достаточны для несовместимости языков. Во-вторых, результатом такой несовместимости служит отсутствие использования

внутриобразовательных описаний компетенций рынком труда. Если обе гипотезы верны, то они могут служить объяснением высокого уровня невостребованности подготавливаемых в России профессионалов.

Материалы и методы

Выдвинутые гипотезы были эмпирически проверены в двух исследованиях на материале отрасли прикладной социологии. Такая фокусировка требует обоснования и очерчивания границ отрасли.

Прагматическим обоснованием нашего выбора выступает доступность отрасли прикладных социологических исследований для анализа, так как авторы являются ее непосредственными участниками и имеют доступ к кадровым архивным документам некоторых социологических организаций. Можно привести и содержательные основания обращения к опыту именно этой отрасли. Во-первых, она является относительно новой (специальность «социолог» была введена в вузах только в конце 1980-х гг.), следовательно, хорошо отражает проблемы становления профессионального образования. Во-вторых, эта отрасль относительно интеллектуально емкая, требующая высокоуровневых компетенций. Следовательно, в их формулировках для соответствующих стандартов будут хорошо отражаться трудности поиска адекватных описаний профессиональных требований к выпускникам. Обе эти черты прикладной социологии делают ее подходящим объектом для анализа проблемы интеграции.

В качестве границ отрасли прикладной социологии может быть указано выполнение любых эмпирических или теоретических социологических исследований в интересах внешних (несоциологических) заказчиков. Прикладной характер таких исследований связан с тем, что они направлены на решение практических задач соответствующих заказчиков, а не на удовлетворение потребностей развития самой социологической науки. Рынок труда прикладной социологии в России формируется достаточно обширным сообществом исследовательских организаций, как коммерческих (ВЦИОМ, Ромир, GfK и др.), так и некоммерческих (Фонд «Общественное

мнение», Экспертный институт социальных исследований и др.) и государственных (например, Федеральный научно-исследовательский социологический центр РАН). Видную роль в формировании рынка труда прикладной социологии играют и вузы (НИУ ВШЭ, МГУ, РГГУ и др.), однако в них социологические специальности обычно сопряжены не только с исследовательской, но и с преподавательской деятельностью.

Фокусировка настоящего исследования на определенной отрасли позволяет проверить гипотезу «иног языка» компетенций среди работодателей методом кейс-стади на материале доступной авторам документации небольшой частной компании (далее мы будем условно называть ее «Предприятие») из области прикладных социологических исследований. Она действовала в 2012–2019 гг., среднее количество ее сотрудников составляло около 7 человек, а выручка достигала порядка 15 млн руб. в год. По этим показателям Предприятие является достаточно типичным примером социологического микробизнеса и представляет интерес не только как работодатель, но и как организация, в которой непосредственное управление не отделено от решения кадровых вопросов. Формулированием должностных обязанностей, описанием вакансий, поиском сотрудников на предприятии по необходимости занималось само руководство. Таким образом, «язык низкого уровня», который для этого использовался, принадлежал самим социологам, а не кадровикам, специалистам по HR или каким-то другим подсистемам, типичным для крупных компаний.

В нашем распоряжении имелся полный архив внутренней переписки Предприятия по вопросам формулирования и распределения должностных обязанностей, описания вакансий, поиска сотрудников, проведения собеседований и оценки компетенций. Всего за 7 лет набралось 46 документов, относящихся к сугубо социологическим должностям (социолог-аналитик, руководитель исследовательских проектов, ассистент социолога, менеджер по сбору данных и др.).

Если гипотеза о различии языков верна в случае с каким-то одним работодателем,

она может иметь и последствия, затрагивающие весь рынок труда в рассматриваемой отрасли. Можно ли проверить широту распространения этого различия? Современная коммуникация между работодателями и соискателями в значительной степени превратилась в обмен информацией в рамках текстовых баз данных, которыми являются популярные интернет-ресурсы для поиска работы. Причем эти текстовые базы данных изначально предназначены для поиска информации, в результате чего в них реализована функция текстовых запросов. Благодаря этому явлению рынок труда в настоящее время может быть с достаточно высокой полнотой социологически описан при помощи традиционного метода исследования текстов – контент-анализа. Текстовой основой для проведения контент-анализа послужили крупнейшие порталы вакансий hh.ru, superjob.ru и «Авито.Работа», проиндексированные поисковой системой Google. Контент-анализ осуществлялся с помощью расширенного поиска Google с ограничением по сайту и строгой фразе.

Результаты исследования

Анализ архива обсуждения кадровых вопросов социологического Предприятия показал следующее. В 46 документах, относящихся к сугубо социологическим должностям, слово «компетенция» в различных падежах встречается 18 раз, т. е. это обычное понятие внутреннего языка работодателя соответствующей отрасли. Однако ни в одном документе, ни в каком контексте и ни в каком виде не появляется даже намек на использование того описания компетенций, которое принято в системе образования. Для этого конкретного работодателя профессиональных компетенций по ФГОС ВО как будто совершенно не существует.

Еще более показательным является то, что как минимум двое из сотрудников, ведущих переписку и подготовку документов, одновременно занимались преподаванием социологических дисциплин в вузах и, значит, точно были в курсе осуществляемой реализации компетентного подхода (более того – составляли программы в соответствии с требованиями ФГОС). По-видимому, переходя от роли преподавателей к роли



участников рынка труда, они осуществляли полное дискурсивное переключение, переходили на другой внутренний язык и обсуждали компетенции без какой-либо привязки к образовательным программам.

Анализ внутреннего описания компетенций работодателя показывает, что одним из факторов, вносящих весомый вклад в различия между его внутренним языком и языком образовательной системы, является концептуальная сложность. В образовательном процессе дифференцируются, отдельно описываются и применяются такие семантически близкие понятия, как знания, умения, навыки и компетенции. Такая дифференциация не характерна для многих непосредственных работодателей. Когда Предприятию нужен человек, который может разрабатывать анкеты для опросов, обсуждающие его поиск, сотрудники не вдаются в природу и статус этой способности. «Умение писать анкеты», «навыки разработки анкеты» и «компетенция – конструирование социологического инструментария» для внутренней коммуникации Предприятия – это термины, имеющие абсолютно одинаковое значение, употребляемые и понимаемые как полностью взаимозаменяемые.

Конечно, большая детализация подхода, характерная для образовательной системы, может объясняться тем, что в ней используется язык, развитый для определенных целей. Если же содержание понятий этого языка не соответствует тому результату, который, как предполагается, они должны обеспечивать, то это позволяет поставить вопрос не только об их избыточности, но и о теоретической валидности. Так, некоторые исследователи указывают на то, что концепт «компетенций» семантически не содержит ничего, выходящего за рамки концепта «умений» (skills) [22]. Если принять этот радикальный взгляд, то понятие «компетенции» оказывается таким же теоретически пустым и лишним для образования, как понятие «теплород» для физики и химии. Мы не разделяем эту теорию в полной мере, но не можем не заметить, что она частично подтверждается проанализированной нами реальной производственной практикой.

Не менее показательна эквивалентность понятий, встречающаяся в переписке Предприятия: «умеет вести фокус-группы» и «опыт ведения фокус-групп». В данном случае мы наблюдаем отсутствие семантической дифференциации даже между способностью и фактом ее реализации (дифференциации, лежащей в основе компетентностного подхода). С точки зрения реальной экономической деятельности способность, не подкрепленная практической реализацией, просто не существует. То, что вы умеете что-то делать в профессии, означает, что вы это делаете – и наоборот. Это демонстрируется подходом к тестированию компетенций, устойчиво прослеживаемым на протяжении всех семи лет работы Предприятия. Проверке кандидатов на вакансии посвящены 8 документов из архива, и все они включают исключительно практические задания: «Составьте анкету из 5 вопросов для измерения уровня известности торговой марки LG»; «Напишите обоснование объема выборки потребителей зубной пасты в г. Москве» и др.

Отсутствие интереса к теоретическим и историческим знаниям кандидатов объясняется тем, что вакансии относятся к области прикладной социологии, однако оно также отражает некоторое недоверие к содержанию фундаментальной составляющей социологического образования. Так, в отзыве о собеседовании с одним из кандидатов содержится следующее высказывание: «Теоретическую социологию, как обычно, знает не дальше Дюркгейма и Вебера». В данном случае практически работающий в области прикладной социологии специалист неявно высказывает сожаление именно о плохой теоретической подготовке соискателей. Один из ее наиболее осязаемых недостатков – классическая ориентация, пристальное внимание как раз к тем самым Дюркгейму и Веберу, а не к более современным авторам. Это подтверждается одним из принципов оценки знаний кандидатов, фигурирующим в документе под названием «Инструкция к собеседованиям»: «Знание первоисточников при этом малоинтересно, физику не учат по сочинениям Ньютона, главное – владение принципами. Может

соискатель сходу предложить социологическое объяснение, или нет». Отметим, что классическая ориентация в образовании сама по себе не может рассматриваться как недостаток. Изучение выдающихся текстов – это вполне уважаемая стратегия овладения профессиональными компетенциями. Однако эти компетенции, очевидно, будут несколько иными по сравнению с востребованной у практиков способностью «сходу предложить социологическое объяснение».

Таким образом, исследование документов реального работодателя позволяет на качественном уровне подтвердить гипотезу о том, что рынок труда и система образования (по крайней мере в области социологических исследований) используют разные языки и, в частности, по-разному понимают термин «компетенция». Это различие проявляется как в практическом плане (образовательные документы не используются для оценки соискателей), так и на уровне семантики (работодатели не вдаются в детализацию компетенций, знаний, навыков и др.), и в содержании компетенций (работодатели сомневаются в том, что образование дает нужные им компетенции).

Этот вывод позволяет перейти ко второй гипотезе – о фактическом отсутствии использования внутриобразовательных описаний компетенций рынком труда. Она была проверена методом контент-анализа. В его основу были положены описания социологических компетенций, принятые в системе образования. Для социологических исследований действуют Приказы Минобрнауки России от 05.02.2018 № 75 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 39.03.01 Социология» и от 05.02.2018 № 79 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 39.04.01 Социология». Стандарты, утвержденные обоими приказами, содержат общепрофессиональные компетенции, которые являются воплощением потребностей работодателей.

Остановимся подробнее на выборе именно образовательных стандартов в качестве инструментов составления ключевых запросов для контент-анализа. Кроме собственно образовательных существуют еще профессиональные стандарты, которые по своей сути как раз и должны быть приближены к требованиям работодателей. Однако, как отмечалось выше, отрасль прикладной социологии интересна для анализа именно тем, что в ней высвечиваются проблемы интеграции образования с рынком труда. Эти проблемы отчетливо видны для профессиональных стандартов.

В Приложении к федеральному государственному образовательному стандарту высшего образования – магистратура по направлению подготовки 39.04.01 Социология приведен перечень профессиональных стандартов, соответствующих деятельности выпускников, освоивших социологическую программу магистратуры. Здесь указаны только профессиональные стандарты педагога дошкольного и школьного образования, дополнительного образования детей и взрослых. Иными словами, для магистров социологии в этом документе предполагается только преподавательская деятельность, начиная с воспитательской деятельности детского сада. Такой перечень профессиональных стандартов, конечно, не может быть использован нами для анализа интеграции с отраслью прикладной социологии, так как он даст заведомо отрицательный результат.

В профессиональном стандарте «Социолог: специалист по фундаментальным и прикладным социологическим исследованиям» отсутствует описание профессиональных компетенций, составляющих предмет нашего анализа.

Таким образом, именно ФГОС по социологии для бакалавриата и магистратуры оказываются теми единственными документами, которые позволяют обратиться к описанию компетенций, чтобы использовать их для проведения контент-анализа. Ключевые фразы из них были использованы нами в качестве единиц контент-анализа коммуникации между работодателями и соискателями.



По крупнейшим порталам размещения вакансий hh.ru, superjob.ru и «Авито. Работа» нами был осуществлен поиск представленности вакансий в области прикладной социологии вообще и описания в них социологических компетенций согласно принятым в системе образования стандартам⁹.

Запросы на основе компетенций формировались таким образом, чтобы проверить использование именно той формулировки компетенций, которая дана в официальном документе, но при этом с возможными небольшими изменениями. Поэтому, например, компетенция «способен применять современные информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности социолога», которая может быть описана различными начальными словами («способность применять», «обязанность применять» и др.), при поиске урезалась до «современные информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности социолога». Там, где это было возможно без потери смысла компетенции, ее описание сокращалось максимально, например, до фразы «фундаментальные и прикладные социологические исследования». Единичными сче́та выступали найденные страницы. Результаты контент-анализа (все данные по состоянию на 25.07.2023) приведены в таблице.

Первый – калибровочный – запрос состоял из слова «социолог» и должен был показать представленность в анализируемой базе данных отрасли прикладных социологических исследований как таковой. Она оказалась достаточно скромной – всего 32 716 результатов на три сайта. Среди этих результатов обнаружили вакансии компаний, занимающихся прикладными исследованиями, академических и образовательных организаций, а также предприятий других секторов экономики. В поисковую выдачу попали резюме соискателей. Однако, как показывают результаты в таблице, никем напрямую не использованы формулировки общепрофессиональных

компетенций социолога, приведенные в официально утвержденной образовательной программе.

Вторая гипотеза – о неиспользовании рынком труда внутриобразовательных описаний компетенций получила простое, но весьма убедительное подтверждение. Остановимся подробнее на интерпретации этой гипотезы. Конечно, ее нельзя понимать в том смысле, что рынок труда совершенно не ориентируется на компетенции, вырабатываемые в высшем образовании. Между двумя институтами сохраняется органическая связь, работодатели влияют на образовательные программы, и наоборот. Однако этой связи не наблюдается именно в использовании формальных стандартов, работодатели не пользуются официальными образовательными документами, а предпочитают вести коммуникацию о компетенциях на своем языке. С точки зрения социокогнитивного подхода это объясняется неверным принципом валидации компетенций в образовательной системе, принципом, сохраняющим описание этих компетенций на образовательном языке «низкого уровня», который затрудняет их интеграцию в деятельность других социальных институтов.

Обсуждение и заключение

Обнаруженный нами на примере отрасли прикладной социологии феномен – практически полного отрыва рынка труда от формальных стандартов высшего образования – не является чем-то новым и специфическим для профессии социолога. Во многом именно для преодоления этого отрыва был внедрен компетентностный подход. Однако, как показало наше эмпирическое исследование, успешность его внедрения пока может быть поставлена под вопрос. По-видимому, чтобы компетентностный подход из внутриобразовательной бюрократической практики превратился в инструмент описания квалификации, востребованный работодателями и соискателями, требуется пройти еще долгий путь взаимной адаптации институтов.

⁹ Общая структура соответствующего поискового запроса при таком поиске имеет следующий вид: [https://www.google.com/search?q="](https://www.google.com/search?q=)поисковая фраза"[+site:сайт](https://www.google.com/search?q=).



Т а б л и ц а . **Контент-анализ сайтов поиска работы**
T a b l e . Content analysis of job search websites

| Индикатор / Indicator | Строгая поисковая фраза / Strict search phrase | Встречаемость на hh.ru / Occurrence on hh.ru | Встречаемость на superjob.ru / Occurrence on superjob.ru | Встречаемость Авито.Работа / Occurrence on Avito.Rabota |
|---|--|--|--|---|
| Представленность социологических специальностей / Representation of sociological specialties | социолог / sociologist | 24 300 | 8 370 | 46 |
| Общепрофессиональные компетенции (ОПК) бакалавров. Способен применять современные информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности социолога / General professional competencies (GPC) for bachelor degree students. Ability to apply modern information and communication technologies in the professional activities of a sociologist | современные информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности социолога / modern information and communication technologies in the professional activities of a sociologist | 0 | 0 | 0 |
| ОПК бакалавров. Способен к социологическому анализу и научному объяснению социальных явлений и процессов на основе научных теорий, концепций, подходов / GPC for bachelor degree students. Ability to sociological analysis and scientific explanation of social phenomena and processes based on scientific theories, concepts, approaches | социальных явлений и процессов на основе научных теорий, концепций, подходов / social phenomena and processes based on scientific theories, concepts, approaches | 0 | 0 | 0 |
| ОПК бакалавров. Способен принимать участие в социологическом исследовании на всех этапах его проведения / GPC for bachelor degree students. Ability to take part in sociological research at all stages of its implementation | участие в социологическом исследовании на всех этапах его проведения / to take part in sociological research at all stages of its implementation | 0 | 0 | 0 |
| ОПК бакалавров. Способен выявлять социально значимые проблемы и определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований / GPC for bachelor degree students. Ability to identify socially significant problems and determine ways to solve them based on theoretical knowledge and the results of sociological research | выявлять социально значимые проблемы и определять пути их решения / identify socially significant problems and determine ways to solve them | 0 | 0 | 0 |
| ОПК магистров. Способен обоснованно отбирать и использовать современные информационно-коммуникационные технологии для решения профессиональных задач / GPC for master degree students. Ability to reasonably select and use modern information and communication technologies to solve professional problems | отбирать и использовать современные информационно-коммуникационные технологии для решения профессиональных задач / select and use modern information and communication technologies to solve professional problems | 0 | 0 | 0 |
| ОПК магистров. Способен проводить фундаментальные и прикладные социологические исследования и представлять их результаты / GPC for master degree students. Ability to conduct fundamental and applied sociological research and present their results | фундаментальные и прикладные социологические исследования / fundamental and applied sociological research | 0 | 0 | 0 |
| ОПК магистров. Способен прогнозировать социальные явления и процессы, выявлять социально значимые проблемы и вырабатывать пути их решения на основе использования научных теорий, концепций, подходов и социальных технологий / GPC for master degree students. Ability to forecast social phenomena and processes, identify socially significant problems and develop ways to solve them based on the use of scientific theories, concepts, approaches and social technologies | прогнозировать социальные явления и процессы / forecast social phenomena and processes | 0 | 0 | 0 |
| ОПК магистров. Способен разрабатывать предложения и рекомендации для проведения социологической экспертизы и консультации / GPC for master degree students. Ability to develop proposals and recommendations for sociological examination and consulting | предложения и рекомендации для проведения социологической экспертизы / proposals and recommendations for sociological examination | 0 | 0 | 0 |

Источник: составлено авторами.
 Source: Compiled by the authors.



В этой адаптации для социальных дисциплин, с одной стороны, особую роль играет приближение образовательного процесса к реальным условиям [23; 24], причем результаты такого приближения требуют самостоятельного валидного инструмента измерения [25]. С другой стороны, требуется развитие системы совершенствования компетенций не только в рамках системы образования, но и внутри любых организаций на рынке труда [26], что обеспечит лучшее понимание образовательной системы со стороны практиков.

Одним из наиболее легко реализуемых направлений этой адаптации может быть принципиальное изменение модели валидации компетенций. В настоящее время она построена на том, что источником для описания компетенций выступает сама образовательная система, ее внутренние теоретические, методические и бюрократические стандарты. Работодатели же оказывают корректирующее воздействие на принятые внутри системы формулировки в тех ситуациях, когда это возможно. Однако если именно выполнение требований

работодателей является одной из основных целей системы образования, то и источником описания компетенций должны быть сами эти требования. В таком случае образовательная система выполняла бы функции отбора, контроля полноты и корректировки описания компетенций. Поскольку именно запросы работодателей являются первичными переменными, валидация должна производиться не обычным путем «принятия замечаний», а по гораздо более жесткой модели: компетенции, не полностью соответствующие запросам, должны сразу выбраковываться как невалидные, так как они сформулированы на языке, не используемом работодателями, а значит, содержат заведомо неустраиваемые компетенции.

Таким образом, практическая значимость исследования состоит в том, что оно на примере одного проблемного направления высшего образования обнаруживает существенный фактор неэффективности российской образовательной системы, одновременно демонстрируя теоретически обоснованный путь устранения этого фактора.

REFERENCES

1. Shekhonin A.A., Tarlykov V.A., Voznesenskaya A.O., Bakholdin A.V. Harmonization of Qualifications in Higher Education and in the Job Market. *Higher Education in Russia*. 2017;(11):5–11. (In Russ., abstract in Eng.) Available at: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/1200/1021> (accessed 07.07.2023).
2. Matushkin N.N., Stolbova I.D. [Formation of the List of Professional Competencies of a Graduate of a Higher School]. *Higher Education Today*. 2007;(11):28–30. (In Russ.) EDN: HHJCIX
3. Sigova S.V., Serebryakov A.G., Luksha P.O. Creating the List of Competences in Demand: First Russian Experience. *Lifelong Education: The 21st Century*. 2013;(1). (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.15393/j5.art.2013.1946>
4. Yakimova L.D. [To the Question of Compliance of the Content of Training in Higher Education Institution with the Requirements of the Employer]. *Higher Education Today*. 2015;(5):19–23. (In Russ.) Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-sootvetstvii-soderzhaniya-obucheniya-v-vuze-trebovaniyam-rabotodatelaya/viewer> (accessed 07.07.2023).
5. Marchetti G. Consciousness: A Unique Way of Processing Information. *Cognitive Processing*. 2018;19:435–464. <https://doi.org/10.1007/s10339-018-0855-8>
6. Greifeneder R., Bless H., Fiedler K. Social Cognition: How Individuals Construct Social Reality. 2nd ed. London: Psychology Press; 2017. <https://doi.org/10.4324/9781315648156>
7. Evetts J. The Sociology of Educational Ideas. London: Routledge; 2017. <https://doi.org/10.4324/9781315410654>
8. Ballantine J., Stuber J., Everitt J. The Sociology of Education: A Systematic Analysis. 9th ed. New York: Routledge; 2021. <https://doi.org/10.4324/9781003023715>
9. Oberländer M., Beinicke A., Bipp T. Digital Competencies: A Review of the Literature and Applications in the Workplace. *Computers & Education*. 2020;146:103752. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103752>

10. Weinert S., Artelt C. Chapter 7. Measurement of Skills and Achievement: A Critical Assessment of Theoretical and Methodological Concepts. In: Becker R. (ed.). *Research Handbook on the Sociology of Education*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing; 2019. p. 106–131. <https://doi.org/10.4337/9781788110426.00014>
11. Chauvigné C. Chapter 4. A Developmental Perspective of Competency Assessment. In: Loisy C., Coulet J.-C. (eds.). *Competence and Program-based Approach in Training: Tools for Developing Responsible Activities*. Vol. 1. Wiley; 2018. <https://doi.org/10.1002/9781119507307.ch4>
12. Gore J., Banks A.P., McDowall A. Developing Cognitive Task Analysis and the Importance of Socio-Cognitive Competence/Insight for Professional Practice. *Cognition, Technology & Work*. 2018;20:555–563. <https://doi.org/10.1007/s10111-018-0502-2>
13. Zlatkin-Troitschanskaia O., Pant H.A., Lautenbach C., Molerov D., Toepper M., Brückner S. Modeling and Measuring Competencies in Higher Education: Approaches to Challenges in Higher Education Policy and Practice. Wiesbaden: Springer; 2017. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-15486-8>
14. Pang E., Wong M., Leung C.H., Coombes J. Competencies for Fresh Graduates' Success at Work: Perspectives of Employers. *Industry and Higher Education*. 2019;33(1):55–65. <https://doi.org/10.1177/0950422218792333>
15. Alexakis G., Jiang L. Industry Competencies and the Optimal Hospitality Management Curriculum: An Empirical Study. *Journal of Hospitality & Tourism Education*. 2019;31(4):210–220. <https://doi.org/10.1080/10963758.2019.1575748>
16. Bauman A., Lucy C. Enhancing Entrepreneurial Education: Developing Competencies for Success. *The International Journal of Management Education*. 2021;19(1):100293. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.03.005>
17. Huston C.L., Phillips B., Jeffries P., Toderò C., Rich J., Knecht P., et al. The Academic-Practice Gap: Strategies for an Enduring Problem. *Nursing Forum*. 2018;53(1):27–34; <https://doi.org/10.1111/nuf.12216>
18. Kaur M., Anand A. Gap Analysis of Higher Agricultural Education Competencies among the Students for Industrial and Farmers' Needs. *Asian Journal of Agricultural Extension, Economics & Sociology*. 2020;38(7):75–83. <https://doi.org/10.9734/ajaees/2020/v38i730377>
19. Yogeshwaran G., Perera B.A.K.S., Ariyachandra M.R.M.F. Competencies Expected of Graduate Quantity Surveyors Working in Developing Countries. *Journal of Financial Management of Property and Construction*. 2018;23(2):202–220. <https://doi.org/10.1108/JFMPC-06-2017-0019>
20. Pais-Montes C., Freire-Seoane M.J., López-Bermúdez B. Employability Traits for Engineers: A Competencies-Based Approach. *Industry and Higher Education*. 2019;33(5):308–326. <https://doi.org/10.1177/0950422219854616>
21. Chowdhury F. Skills Gap of Business Graduates in the Banking Sector of Bangladesh: Employers' Expectation versus Reality. *International Education Studies*. 2020;13(2):48–57. <https://doi.org/10.5539/ies.v13n12p48>
22. Westera W. Competences in Education: A Confusion of Tongues. *Journal of Curriculum Studies*. 2001;33(1):75–88. <https://doi.org/10.1080/00220270120625>
23. Dodds C., Heslop P., Meredith C. Using Simulation-Based Education to Help Social Work Students Prepare for Practice. *Social Work Education*. 2018;37(5):597–602. <https://doi.org/10.1080/02615479.2018.1433158>
24. Kourgiantakis T., Sewell K.M., Hu R., Logan J., Bogo M. Simulation in Social Work Education: A Scoping Review. *Research on Social Work Practice*. 2020;30(4):433–450. <https://doi.org/10.1177/1049731519885015>
25. Rowe J.M., Kim Y., Chung Y., Hessenauer S. Development and Validation of a Field Evaluation Instrument to Assess Student Competency. *Journal of Social Work Education*. 2020;56(1):142–154. <https://doi.org/10.1080/10437797.2018.1548988>
26. Longmore A.-L., Grant G., Golnaraghi G. Closing the 21st-Century Knowledge Gap: Reconceptualizing Teaching and Learning to Transform Business Education. *Journal of Transformative Education*. 2018;16(3):197–219. <https://doi.org/10.1177/1541344617738514>

Поступила 24.08.2023; одобрена после рецензирования 10.01.2024; принята к публикации 17.01.2024.
Submitted 24.08.2023; revised 10.01.2024; accepted 17.01.2024.

Об авторах:

Бабич Николай Сергеевич, кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН (109544, Российская Федерация, г. Москва, ул. Большая Андроньевская, д. 5, стр. 1), **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8697-3038>, **Scopus ID:** [57201994829](https://orcid.org/57201994829), **Researcher ID:** [I-5630-2016](https://orcid.org/I-5630-2016), sociolog@mail.ru



Иващенко Наталья Викторовна, научный сотрудник Центра экспертных исследований рынка (109028, Российская Федерация, г. Москва, м.о. Басманный, пер. Хохловский, д. 15), **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0007-7873-4847>, **Researcher ID:** **JZD-3052-2024**, Ivashenkova.natalia@yandex.ru

Заявленный вклад авторов:

Н. С. Бабич – обзор литературы; написание текста.

Н. В. Иващенко – сбор и обработка данных.

Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

About the authors:

Nikolay S. Babich, Cand.Sci. (Sociol.), Senior Researcher, Institute of Sociology – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (5 bld. 1 Bolshaya Andronievskaya St., Moscow 109544, Russian Federation), **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8697-3038>, **Scopus ID:** **57201994829**, **Researcher ID:** **I-5630-2016**, sociolog@mail.ru

Nataliya V. Ivashchenkova, Researcher, Center for Expert Market Research (15 Khokhlovsky Pereulok, Moscow 109028, Russian Federation), **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0007-7873-4847>, **Researcher ID:** **JZD-3052-2024**, Ivashenkova.natalia@yandex.ru

Authors' contribution:

N. S. Babich – literature review; text writing.

N. V. Ivashchenkova – data collection and processing.

All authors have read and approved the final manuscript.