

DOI: [10.14515/monitoring.2022.4.2193](https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.4.2193)



А. Ю. Чепуренко, М. Д. Бершадская

КАК ОБЕСПЕЧИТЬ СТЫКОВКУ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА: КЕЙС РАЗРАБОТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА СОЦИОЛОГА

Правильная ссылка на статью:

Чепуренко А. Ю., Бершадская М. Д. Как обеспечить стыковку социологического образования и рынка труда: кейс разработки профессионального стандарта социолога // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2022. № 4. С. 312—331. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.4.2193>.

For citation:

Chepurenko A. Yu., Bershadsкая M. D. (2022) Sociological Education and the Labor Market: The Professional Standard of a Sociologist as the Basis for Updating Higher Sociological Education Programs. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 4. P. 312–331. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.4.2193>. (In Russ.)

КАК ОБЕСПЕЧИТЬ СТЫКОВКУ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА: КЕЙС РАЗРАБОТКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА СОЦИОЛОГА

ЧЕПУРЕНКО Александр Юльевич — доктор экономических наук, профессор департамента социологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: achepurenko@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0003-1691-8556>

БЕРШАДСКАЯ Маргарита Давыдовна — кандидат технических наук, старший научный сотрудник, руководитель Центра развития социологического образования факультета социальных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: mbershadskaya@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0002-2095-3277>

Аннотация. В статье на примере разработки профессионального стандарта «Социолог: специалист по проведению фундаментальных и прикладных социологических исследований» продемонстрировано, с какими проблемами и вызовами столкнулись профессиональные сообщества исследователей рынка и представители социологического образования при подготовке проекта профессионального стандарта социолога и почему именно такой бюрократический документ, как профстандарт, может стать искомой формой стыковки между требованиями рынка труда к профессии социолога и образовательными результатами социологических программ вузов. Авторы описывают конкретный кейс самоорганизации индустрии исследований

SOCIOLOGICAL EDUCATION AND THE LABOR MARKET: THE PROFESSIONAL STANDARD OF A SOCIOLOGIST AS THE BASIS FOR UPDATING HIGHER SOCIOLOGICAL EDUCATION PROGRAMS

Alexander Yu. CHEPURENKO¹ — Dr. Sci. (Econ.), Professor at the Faculty of Social Sciences, School of Sociology
E-MAIL: achepurenko@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0003-1691-8556>

Margarita D. BERSHADSKAYA¹ — Cand. Sci. (Tech.), Senior Research Fellow, Head of the Centre for the Development of Sociological Education at the Faculty of Social Sciences
E-MAIL: mbershadskaya@hse.ru
<https://orcid.org/0000-0002-2095-3277>

¹ HSE University, Moscow, Russia

Abstract. On the example of the development of the professional standard “Sociologist: a specialist in fundamental and applied sociological research”, the article explains how the professional standard could help realize the link between the requirements of the labor market and the requirements of higher education to the competencies of graduates of sociological educational programs of universities. First, the article reveals the directions of modernizing the higher sociological education programs toward more careful consideration of the demands of the labor market in the sphere of education. Second, it describes a specific case of self-organization of representatives of the market research industry and the university community to create a professional standard. Third, it shows the joint activities’ principles and

рынка и вузовского сообщества для создания профессионального стандарта; показывают принципы и характеризуют практику деятельности совместной группы представителей индустрии и вузов, разработавшей профессиональный стандарт социолога, а также ключевые решенные ею задачи. Работа раскрывает направления актуализации программ высшего социологического образования для более полного учета сферой образования запросов рынка труда. В заключении сформулированы ближайшие задачи профессионального сообщества и вузов по разработке методики оценки достижения компетенций, заявленных в образовательной программе, исходя из карты компетенций профстандарта.

Ключевые слова: высшее образование, социология, образовательные программы, рынок труда, профессиональный стандарт, компетенции, трудовые функции, Россия

Благодарность. Авторы выражают признательность А. В. Великановой-Серовой, ответственному секретарю Рабочей группы по развитию профессионального образования и обучения в национальной системе квалификаций НПФК при Президенте Российской Федерации, за ценные советы при подготовке статьи.

Введение

С начала 2000-х годов приближение системы высшего образования к потребностям практики и связанный с ним переход от знаниевой модели образования к компетентностной остаются трудно решаемыми проблемами, и в том числе для социологического образования. Понятие «компетенции» прочно вошло в вузовскую лексику, но ассоциируется по большей части с бумажной волокитой, а также с методическими ухищрениями, непонятными большинству преподавателей.

Между тем речь идет о необходимости в процессе образования не просто дать студентам некоторый объем знаний, а сформировать у них навыки их применения

practices to develop a sociologist's professional standard and the main tasks solved. Based on the professional standard requirements, the authors develop recommendations for adjusting the main professional educational programs for bachelors and masters. In conclusion, based on the competence map of the professional standard, the article outlines the next task of the professional community in developing a methodology for assessing indicators of achieving competencies stated in the educational program.

Keywords: higher education, Sociology, educational programs, labor market, professional standard, competences, labor functions, Russia

Acknowledgments. The authors are grateful to A. V. Velikanova-Serova, Executive Secretary of the Working Group on the Development of Vocational Education and Training in the National System of Qualifications of the NPFC under the President of the Russian Federation, for valuable advice in preparing the article.

для решения практических задач, с которыми придется столкнуться в профессии. Эти практические задачи, однако, формируются за пределами вуза — в ежедневной деятельности организаций, применяющих труд выпускников. Следовательно, образовательные программы должны выстраиваться исходя из требований работодателей. Эти требования, сформулированные как набор трудовых функций, в массовых профессиях все чаще кодифицируются в виде профессиональных стандартов.

Массовой профессии «социолог», строго говоря, не существует — если не иметь в виду довольно узкую группу ученых, занимающихся анализом происходящих в обществе процессов. За пределами этой академической профессиональной группы, однако, существует разветвленный рынок труда, предъявляющий спрос на навыки в области эмпирических исследований экономических, социальных, культурных, политических процессов и явлений. Чаще всего это исследования рынка и общественного мнения — обязательная часть разработки и реализации государственными и частными компаниями, избирательными штабами и т. д. маркетинговых стратегий, политических кампаний, социальной политики.

Цель данной статьи — показать, как и зачем разрабатывался профессиональный стандарт социолога, а также описать, какую рамку он может создать для более эффективных взаимосвязей между образовательным и профессиональным социологическим сообществами.

Актуализация образовательных программ высшего образования в 2010—2020-е годы: нерешенные проблемы и возможные подходы

Цели и задачи повышения практической отдачи от высшего образования путем актуализации образовательных программ были поставлены перед вузами в «Методических рекомендациях по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования с учетом принимаемых профессиональных стандартов» в 2015 г. и получили дальнейшее развитие в 2021 г. (Приказ Минобрнауки России № 1456 от 26 ноября 2020 г. «О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования»). Главная цель — соотнесение требований к компетенциям выпускника образовательной программы с требованиями рынка труда.

Эта цель не нова. Недостаточное взаимодействие сферы образования и рынка труда — одна из самых давних проблем профессионального образования вообще и социологического образования в частности.

В качестве положительного опыта усиления взаимодействия высшей школы с рынком труда можно отметить создание во многих вузах условий для более тесной интеграции с потенциальными нанимателями выпускников — проектная работа, базовые кафедры ведущих работодателей, студенческие фабрики проектов, «проектные песочницы» и т. д. Специализированные вузы стремятся позиционировать себя как уникальные центры компетенций в конкретных областях, ориентированные на максимальную интеграцию с практикой.

Но, к сожалению, в целом задачи актуализации образовательных программ высшего образования не были в должной мере подкреплены со стороны государственных ведомств — не обеспечены методически и дидактически, включая

быструю разработку и принятие ФГОС с так или иначе встроенными в них примерными образовательными программами, работу по разъяснению преподавательской общественности сути инструментов оценки качества на выходе — компетенций и индикаторов их достижения. Они воспринимались в основном как призывы ко «всему хорошему»; в результате — фиксируемый социологическими исследованиями низкий уровень доверия к политике в сфере высшего образования со стороны преподавательского сообщества [Зборовский, Амбарова, 2018]. И одна из главных причин неудовлетворенности процессами реформирования высшей школы — бюрократизация образовательных отношений [Курбатова, 2016; Вольчик и др., 2016]. Между тем с учетом возрастающего присутствия государства не только в сфере образования, но и на рынке труда, грамотно реализуемая стыковка ФГОС и профессиональных стандартов обеспечивает решение важнейшей задачи — устранения рассогласования между быстро меняющимися запросами работодателей на квалификации работников и имеющимися инерционным характер процессами в высшем образовании [Пилипенко и др., 2016; Артамонова, 2019].

Ниже мы описываем конкретный кейс такого сотрудничества в области разработки профессионального стандарта социолога, которое продолжалось более пяти лет и первым результатом которого стало принятие в конце 2021 г. профессионального стандарта «Социолог: специалист по проведению фундаментальных и прикладных социологических исследований».

Проблемная ситуация и формирование коалиции по ее решению

Разработка профстандарта потребовала решения многих «идеологических», методических и организационных проблем. Во-первых, само профессиональное сообщество, то есть индустрия исследований общественного мнения и рынков, сравнительно молодое. В нем есть разные тенденции — центристремительные (понимание необходимости выработки общих рамок профессии, подходов к оценке квалификации работников индустрии, обучения/повышения квалификации сотрудников) и центробежные (стремление и готовность жить наособицу, непонимание или игнорирование общих для отрасли проблем и потребностей). Во-вторых, имелась определенная инерция в вузовском социологическом сообществе, рассматривавшем как «истинное» профессиональное поле для своих выпускников только академическую науку и преподавательскую деятельность и недооценивавшим важность новых профессий, в которые уходят по получению социологического образования выпускники вузов. Эти предубеждения, сомнения, отчуждение нужно было преодолеть в ходе совместной проектной работы, причем учитывая в ее ходе потребности и интересы обеих сторон. Отчасти эта задача облегчалась тем обстоятельством, что многие ведущие социологи (особенно в регионах) совмещают две ипостаси: будучи преподавателями вузов, они одновременно выступают и учредителями, владельцами, экспертами действующих там исследовательских компаний.

В-третьих, в одном рамочном профессиональном стандарте следовало совместить требования к квалификации работников, обладающих базовыми социологическими компетенциями, но работающих в широком и постоянно меняющемся поле профессий — от вузовского преподавателя до дата-аналитика крупной компа-

нии. Такого рода задач не возникает, например, у разработчиков профстандартов в медицине, металлургии или автомобилестроении.

В-четвертых, совместная работа представителей высшей школы и крупных объединений работодателей вывела на проблемные зоны взаимодействия сферы образования и рынка труда в области социологии (отсутствие согласованной и устоявшейся терминологии, недостаточность нормативной базы, отсутствие единого понимания «структуры и содержания»).

В-пятых, поскольку было ясно, что процесс разработки будет длительным (хотя в начале никто не подозревал, что все затянется на пять долгих лет), нужно было создать организационную рамку для работы, сочетающую в себе нулевой барьер входа — открытость для всех компетентных и желающих поучаствовать экспертов — и определенные формы координации деятельности ключевых участников процесса. В результате сложился неформальный консорциум в составе двух ведущих ассоциаций, представляющих, с одной стороны, интересы региональных исследовательских компаний, с другой — ведущих компаний индустрии, а также нескольких вузов, которые в силу разных причин считали участие в разработке профстандарта важной задачей. В этом контуре вырабатывались принципиальные предложения, дизайн будущего стандарта, формулировались и наполнялись основные разделы документа, проходило взаимодействие с общественными и государственными структурами и т. п. Непосредственно работа осуществлялась рабочей группой¹ по созданию профстандарта в составе представителей Ассоциации региональных социологических центров «Группа 7/89» (инициатора и руководителя разработки), Фонда содействия изучению общественного мнения «ВЦИОМ», Отдела мониторинга и проведения исследований Главного управления территориальной политики Московской области, Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Российского государственного гуманитарного университета, Финансового университета при Правительстве РФ. Деятельность РГ координировал Фонд ВЦИОМ как один из ключевых центров индустрии, к тому же обладающий определенными лоббистскими возможностями.

С самого начала реализовывался принцип полной открытости и максимально широкого вовлечения в процесс разработки профстандарта представителей индустрии и вузовского сообщества. Во-первых, на разных этапах привлекались ведущие, обладающие авторитетом в вузовском сообществе и в индустрии эксперты². Во-вторых, рабочая группа использовала публичные площадки — такие, как Грушинская конференция и др., — чтобы ежегодно отчитываться о прогрессе и через обсуждение формировать консолидированное отношение индустрии и вузовского сообщества к этой работе. Так удалось пройти путь от непонимания, зачем это нужно, до ситуации, когда на конференциях и семинарах слушатели

¹ Персональный состав рабочей группы: Абрамов К. В., Артамонова М. В., Бершадская М. Д., Воробьева И. В., Кожанов А. А., Рыбакова О. В., Седова Н. Н., Тюриков А. Г., Цапко М. С., Чепуренко А. Ю.

² Наиболее активные эксперты: Звоновский В. Б. (президент Фонда социальных исследований, д-р социол. наук), Паутова Л. А. (директор проектов ФОМ, д-р социол. наук), Попов Е. В. (ОИРОМ, ответственный секретарь партнерства), Романович Н. А. (генеральный директор ИОМ «Квалитас», д-р социол. наук), Тиханович А. К. (директор по производству маркетингового информационного центра TNS), Шашкин А. В. (генеральный директор ОМІ, канд. социол. наук), Черныш М. Ф. (директор ФНИСЦ РАН, член-корр. РАН, д-р социол. наук), Чуриков А. В. (управляющий директор ФОМ, канд. хим. наук).

задавали вопросы о том, как решена та или иная упоминавшаяся в прошлый раз проблема, то есть добиться вовлеченности сообщества в процесс. В-третьих, разработчики стремились через социологические журналы информировать аудиторию о происходящем. Ключевые этапы разработки отражены в ряде публикаций [Рыбакова, 2014; Артамонова, Оберемко, 2015; Бершадская, Артамонова, 2019; Рыбакова, 2019; Бершадская и др., 2020]. Не претендуя на то, что только такие организационно-методические формы работы над новым профстандартом имеют право на существование, полагаем, что они как минимум заслуживают учета — в том числе и в свете возможных усилий по апгрейду данного рамочного стандарта, а также по разработке на его основе более узких и частных стандартов, как это уже происходит в целом ряде других профессий.

Продвижение проекта профессионального стандарта социолога как основа актуализации программ высшего социологического образования и поле согласования интересов

Длительность пути от начала разработки проекта (2015) до утверждения профессионального стандарта «Социолог: специалист по фундаментальным и прикладным социологическим исследованиям» (2021) обусловлена, во-первых, тщательной проработкой запросов рынка труда с учетом всех замечаний экспертов из важнейших агентств индустрии социологических исследований. Во-вторых, сказалась разрозненность индустрии, наличие в ней разных групп интересов. С одной стороны, это немногочисленные крупные «опросные фабрики», работающие в основном с государственными институциями, то есть оказывающие услуги на рынке B2G. Они в силу специфики клиентской базы готовы были участвовать в работе по формированию профстандарта, но зачастую не обладали пониманием методических задач и не имели специалистов, которые могли бы участвовать в такой работе. С другой стороны, это региональные агентства, обычно выступающие в роли субподрядчиков крупных столичных исследовательских компаний. Среди них поначалу было больше понимания необходимости такой работы, помогла двойственность положения ведущих специалистов и руководителей этих агентств, а именно то обстоятельство, что многие из них преподают в региональных вузах и в силу этого мотивированы на участие в подготовке проекта профстандарта, поскольку наличие профстандарта в последние годы стало одним из обязательных требований со стороны Министерства образования и науки при выделении соответствующей области в отдельное направление подготовки.

Оказалось, что разработку профстандарта как актуальную задачу воспринимали прежде всего представители ведущих вузов, которые делегировали квалифицированные кадры для решения многообразных методических и организационных задач при подготовке концепции профстандарта и ее постепенной детализации и наполнении содержанием. Сама же исследовательская индустрия реагировала более вяло по двум причинам. Во-первых, в ней преобладают довольно мелкие компании, где потребность в стандартных подходах к оценке квалификации работников для оптимизации задач найма, расстановки кадров и управления персоналом не так высока. Во-вторых, у многих игроков рынка профстандарт ассоциируется с внешним контролем, регулированием, а долгие годы работы с част-

ными заказчиками сформировали у руководителей исследовательских агентств настроенное отношение к любым регуляторным интервенциям государства.

Наконец, следует упомянуть об административных барьерах. За несколько лет вокруг темы профессиональных стандартов сложилась разветвленная и довольно запутанная, а потому в целом малопрозрачная система экспертизы и согласования. Основную часть экспертной работы осуществляют Национальное агентство развития квалификаций (НАРК) как орган Российского Союза промышленников и предпринимателей (РСПП), Национальный Фонд подготовки кадров (НФПК), а также вновь созданные саморегулируемые отраслевые организации, советы профессиональных квалификаций (СПК).

Прежде всего потребовалось найти такой СПК, который был бы компетентен оценить проект профстандарта в области социологии — процесс сильно затрудняла эксклюзивность социологии как области профессиональных компетенций. После интенсивного мониторинга соответствующих саморегулируемых организаций в качестве такового был определен СПК по финансовым рынкам. Некоторое время ушло на то, чтобы выяснить требования, предъявляемые данным СПК к вносимым документам: оборотная сторона новизны задачи по разработке профессиональных стандартов заключается в несформированности организационного поля, его низкой прозрачности, обилии правил, которые зачастую (пока?) фиксируются только на неформальном уровне и при этом быстро меняются.

Многоступенчатая бюрократическая процедура выглядит таким образом. После прохождения фильтра СПК и НАРК, предъявляющих к проектам профстандартов разные, нигде исчерпывающим образом не специфицированные требования, которые к тому же постоянно уточняются и дополняются, документы поступают на утверждение в Министерство труда и социального развития. Оттуда они могут быть возвращены разработчикам, направлены на дополнительную экспертизу — часто по сугубо формальным соображениям, таким как «неправильный» шрифт или размер этого шрифта в документе, или на отзыв в один из ФОИВов, наиболее близкий по профилю к проекту профстандарта. Это неоднократно происходило с проектом профстандарта социолога, причем терялось не только время — в буквальном смысле терялись направленные в ФОИВы или оттуда обратно в Минтруда экспертные отзывы, которые приходилось восстанавливать.

Прохождение проекта профстандарта социолога дополнительно осложнялась некоторыми обстоятельствами. Важнейшим направлением прикладных социологических исследований, к участию в которых вузы готовят студентов, являются маркетинговые исследования. В составе исследовательской индустрии также преобладают компании, занимающиеся анализом рынков в интересах клиентов. Соответственно, предполагалось, что без прямого упоминания маркетинговых исследований в названии стандарта отрасль не воспримет его как свой документ. Это сыграло с документом злую шутку.

Разработчики в процессе согласований столкнулись с непониманием как некоторыми экспертными органами, так и ответственными работниками согласовывающих ФОИВов различий между маркетингом и маркетинговыми исследованиями. Несмотря на то, что в паспорте профстандарта это различие было подробно объяснено и обосновано, данное обстоятельство стало серьезным препятствием. В том

числе и потому, что уже после первоначального внесения проекта в Министерство труда и соцзащиты туда был внесен и в ускоренном порядке согласован другой профстандарт — маркетолога, где маркетинговые исследования также упоминались как одна из задач компаний, занимающихся маркетингом. В итоге после длительной борьбы с регулирующими органами и экспертными институциями пришлось пойти на изменение названия (и соответствующую доработку текста всего документа), связанное с исключением упоминания маркетинговых исследований из названия стандарта.

Вторая проблема, с которой столкнулся профстандарт на стадии согласования и которая уже очевидна из вышеизложенного, — необходимость серьезных лоббистских усилий для его продвижения при наличии множества игроков на организационном поле, обладающих своими интересами и возможностями притормозить процесс. Скоро выяснилось, что ведущие вузы не обладали таким потенциалом, поскольку работали с ФОИВами на смежном поле образования и не рассматривали данную деятельность как свою первоочередную задачу. Отрасль же исследований рынка и общественного мнения в России довольно разрознена; даже в ведущем объединении, ОИРОМ, значительное число членов не видели в продвижении профстандарта одну из своих ключевых задач, так как многие крупные компании руководствуются профессиональными и этическими стандартами международных ассоциаций, а более мелкие компании работают преимущественно с частными заказчиками, для которых соответствие профессиональных компетенций коллектива исполнителей некоему стандарту вообще не важно. Что касается объединения региональных исследовательских компаний 7/89, то оно не располагало ресурсами и возможностями для такого лоббирования.

Подобные ситуации опасны, поскольку, когда основные участники в течение длительного времени не видят или не могут добиться результата, происходит выгорание и наступает период отчуждения — от других участников процесса и от самого проекта.

В результате усугубилась классическая «проблема безбилетника»: чем больше времени проходило с момента первоначального внесения проекта в госорганы, тем менее сплоченной становилась команда разработчиков. Все сочувствовали, но мало кто был готов заниматься целенаправленным и эффективным лоббированием проекта, сожалея о потраченных усилиях и полагая, что проблема либо как-то решится сама, либо в последний момент кто-то из участников все же выступит в роли агента изменений.

Так и произошло: на последнем этапе, когда казалось, что проект никогда уже не выйдет из процесса бесконечных доработок и досогласований, благодаря энергичным усилиям руководства Фонда ВЦИОМ профстандарт социолога был утвержден.

Стыковка профстандарта и стандартов высшего образования на методическом уровне: в чем она заключается и что дает?

Что нового дает профстандарт рынку труда и вузам? Ели говорить о рынке труда, то это тщательно проработанная функциональная карта деятельности по организации и проведению социологических исследований с подробным опи-

санием обобщенных трудовых функций (ОТФ), трудовых функций (ТФ), трудовых действий, умений и знаний, необходимых для их осуществления, — надежная база для формирования должностных инструкций и требований к квалификации работников, а также для переподготовки и повышения квалификации работников отрасли. Неслучайно при разработке пакета курсов и запросов к преподавателям Школы маркетинговых исследований (ШМИ) НИУ ВШЭ, созданной при активном участии ОИРОМ в 2019 г., учитывалась именно эта функциональная карта деятельности.

Для вузовского сообщества профстандарт также очень важен, потому что позволяет сформулировать требования к выпускникам бакалавриата и магистратуры по социологии с точки зрения образовательного результата. Под образовательным результатом мы понимаем комплекс характеристик, уточняющих и раскрывающих структуру компетенций выпускника образовательной программы.

В настоящее время в российском высшем образовании выделены три уровня компетенций:

- 1) универсальные (которыми должен овладеть любой выпускник определенного уровня высшего образования),
- 2) общепрофессиональные (результаты, необходимые выпускнику для выхода на рынок труда в выбранной профессиональной сфере),
- 3) профессиональные (их набор определяется спецификой профессиональных стандартов, регионального рынка труда и возможностями специалистов, поддерживающих в конкретном вузе соответствующее направление обучения).

Но как оценить, обладает ли данное лицо указанными компетенциями? Для оценки наличия заявленных в программе компетенций любого уровня необходимы четко сформулированные *индикаторы достижения* каждой компетенции. Под индикаторами мы понимаем обобщенные характеристики, уточняющие и раскрывающие структуру компетенции в виде действий, которые способен выполнить выпускник, освоивший данную компетенцию. Важно, что набор индикаторов должен описывать компетенцию со всех ее значимых сторон, включать все существенные для нее способы деятельности: достаточность, проверяемость, четкость формулировок, преемственность по уровням образования [Бершадская и др., 2019].

Знания, умения, навыки, необходимые для формирования индикаторов, — это предметные, конкретные признаки освоения компетенции, которые принято называть дескрипторами освоения компетенций. Это результаты обучения, демонстрируемые студентом в ходе освоения компетенции, их количество для каждой компетенции не ограничено. Одни и те же знания и умения могут быть дескрипторами разных компетенций. По сути, это открытый список, зависящий от целей разработчиков, от новых профессиональных задач, от глубины погружения в предметно-профессиональное поле, ресурсная база формирования компетенций и их индикаторов. На основе дескрипторов компетенций формируются ключевые образовательные результаты.

Ниже показана связь между формулировками ОТФ и ТФ профессионального стандарта и компетенциями, составляющими образовательный результат выпуск-

ника бакалавриата или магистратуры вуза — см. схему на рисунке 1. Важна корреляция между знаниями и умениями, необходимыми для выполнения трудовых функций профессионального стандарта, и знаниями и умениями как дескрипторами освоения компетенций. Для этого необходима разработка методики оценки индикаторов достижения компетенций, заявленных в образовательной программе, исходя из функциональной карты профстандарта.

Рис. 1. Соотнесение основных элементов профессионального стандарта и образовательного результата



В социологическом высшем образовании в настоящее время действуют стандарты подготовки бакалавров и магистров (ФГОС 3++) [Бершадская, Чепуренко, 2012; Радаев, Чепуренко, Бершадская, 2013]. Наличие профессионального стандарта социолога облегчило сопряжение требований высшего социологического образования и рынка труда. В частности:

- универсальные компетенции выпускников бакалавриата и магистратуры, изначально заложенные в макетах соответствующих ФГОС, в том или ином виде учтены при формировании функциональной карты профессиональной деятельности;
- при разработке индикаторов универсальных компетенций учтены трудовые функции и трудовые действия профстандарта;
- общепрофессиональные компетенции (ОПК) по направлению «Социология» для уровней бакалавриата и магистратуры соотносятся с обобщенными трудовыми функциями функциональной карты профессиональной деятельности.

Примеры таких встречных процессов показаны на рис. 2 и 3.

Рис. 2. Универсальные компетенции магистра (ФГОС по направлению «Социология») в функциональной карте профессиональной деятельности в социолога (профстандарт)

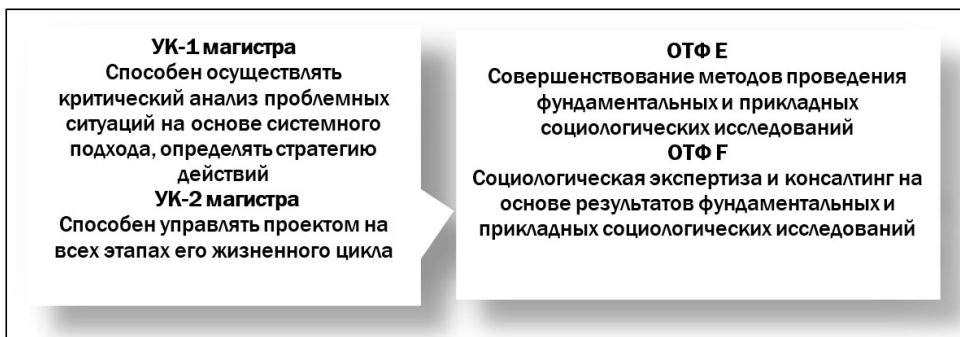
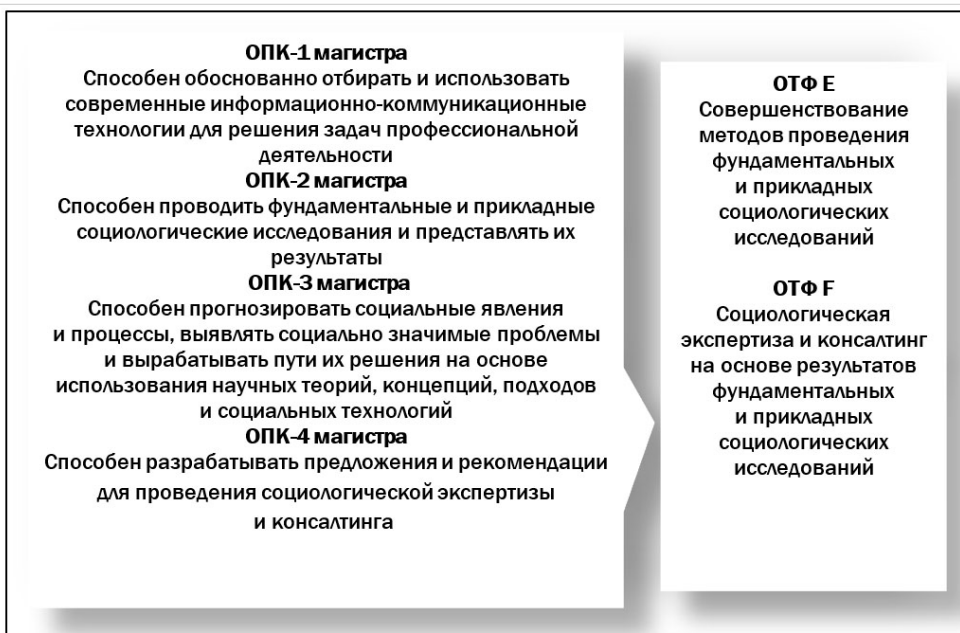


Рис. 3. Общепрофессиональные компетенции магистра (ФГОС по направлению «Социология») в функциональной карте профессиональной деятельности социолога (профстандарт)



Представленная на рисунках 2 и 3 картина дает общее представление о связях между компетенциями во ФГОС и в профессиональном стандарте.

На этой основе можно конкретизировать соотношение образовательных результатов с требованиями рынка труда. Важно, что умения и знания, необходимые для выполнения трудовых функций профстандарта, оказываются в числе дескрипторов образовательного результата вузов.

Профстандарт: требования к дизайну образовательных программ вузов по направлению «Социология»

Первый важный этап сопряжения требований к выпускникам образовательных программ с требованиями рынка труда, который необходимо пройти вузовским образовательным программам, — формулирование профессиональных компетенций (ПК) на основе анализа основных структурных элементов профессионального стандарта социолога.

В профстандарте «Социолог: специалист по фундаментальным и прикладным социологическим исследованиям» содержатся четыре обобщенные трудовые функции для уровня образования 6 (бакалавр) и две ОТФ для уровня образования 7 (магистр). Для выполнения этих ОТФ в дополнение к требованиям ФГОС рекомендованы три профессиональные компетенции для бакалавра (ПК-1, ПК-2, ПК-3)³ и одна для магистра (ПК-1м) — см. таблицу 1.

Таблица 1. Соотнесение трудовых функций профессионального стандарта с профессиональными компетенциями бакалавра и магистра

Профстандарт: обобщающие трудовые функции ОТФ	Рекомендуемые профессиональные компетенции бакалавра и магистра
А. Планирование и проектирование фундаментальных и прикладных социологических исследований	ПК-1 бакалавра. Способен подготовить проектное предложение по реализации фундаментального или прикладного социологического исследования
В. Разработка дизайна и методической стратегии прикладного социологического исследования с учетом специфики исследования рынков	ПК-2 бакалавра. Способен разработать дизайн и методическую стратегию прикладного социологического исследования с учетом специфики исследования рынков
С. Организация работы по сбору данных фундаментальных и прикладных социологических исследований	ПК-3 бакалавра. Способен к организации сбора данных при опросе общественного мнения
Е. Совершенствование методов проведения фундаментальных и прикладных социологических исследований	ПК-1 магистра. Способен к разработке предложений по совершенствованию методов проведения социологических исследований

Следующий важный этап доработки образовательных программ с учетом требований профессионального стандарта — разработка проверяемых индикаторов достижения ПК с учетом трудовых функций и трудовых действий профессионального стандарта.

Ниже приведены примеры формулирования индикаторов профессиональных компетенций в виде действий, которые должен выполнять выпускник. В приведенных примерах индикаторов ПК достаточно полно отражены трудовые действия соответствующих разделов профстандарта. В то же время набор индикаторов каждой ПК включает все существенные для нее способы деятельности.

³ Здесь следует оговориться, что содержание ПК-1 бакалавра можно было бы предусмотреть в индикаторах ОПК-3. Но с учетом актуальности содержания ОТФ А подготовка проектного предложения выделена в отдельную ПК.

Таблица 2. Примерные индикаторы профессиональных компетенций

Рекомендуемые ПК	Примерные индикаторы ПК
<p>ПК-1 бакалавра. Способен подготовить проектное предложение по реализации фундаментального или прикладного социологического исследования</p>	<p>ПК-1.1. Обосновывает актуальность социологического исследовательского проекта, исходя из описания проблемной ситуации в социальной, культурной, экономической, политической сфере общественной жизни ПК-1.2. Разрабатывает программу социологического исследования: определяет цели и основные задачи, объект, предмет, гипотезы исследования, выбор целевой аудитории, методической стратегии. ПК-1.3. Разрабатывает проектную документацию фундаментального или прикладного социологического исследования</p>
<p>ПК-1 магистра. Способен к разработке предложений по совершенствованию методов проведения социологических исследований</p>	<p>ПК-1.1 магистра. Анализирует рыночную ситуацию в рамках прикладного социологического исследования ПК-1.2. магистра. Оценивает риски реализации социальных и исследовательских проектов ПК-1.3 магистра. Разрабатывает стратегию управления социальными и исследовательскими проектами с учетом и оценкой рисков ПК-1.4 магистра. Разрабатывает предложения по совершенствованию методов сбора и анализа информации в социологическом исследовании ПК-1.5 магистра. Осваивает новые методы сбора и анализа информации ПК-1.6 магистра. Анализирует зарубежные концепции и методики в области социологических исследований</p>

Как проверить уровень компетентности через соответствующие индикаторы? Примеры схем проверки профессиональных компетенций с помощью предложенных индикаторов приведены в таблице 3. Схемы дополнены умениями и знаниями, необходимыми для выполнения трудовых действий, заложенных в формулировках индикаторов ПК.

Таблица 3. Примеры схем проверки профессиональных компетенций бакалавра через индикаторы

Индикатор	Примеры проверочных схем
<p>ПК-1. Способен подготовить предложение по реализации фундаментального или прикладного социологического исследования</p>	<p>ТД: описывает проблемную ситуацию а) в социальной сфере, б) в культурной сфере, в) в экономической сфере, г) в политической сфере; предлагает пути устранения проблемной ситуации Задаем: наименование и тему исследования; социальные проблемы, подлежащие решению; <i>требуется:</i> 1) описать проблемную ситуацию, 2) обосновать актуальность устранения проблемной ситуации, 3) предложить пути решения проблем</p>

Индикатор	Примеры проверочных схем
<p>ПК-1.2. Разрабатывает программу социологического исследования: определяет цели и основные задачи, объект, предмет, гипотезы исследования, выбор целевой аудитории, методической стратегии</p>	<p>ТД: определяет цели и основные задачи, объект, предмет, гипотезы исследования <i>Задаем:</i> управленческую проблему, <i>требуется:</i> сформулировать исследовательские задачи для решения управленческой проблемы <i>Задаем</i> наименование и тему исследования, <i>требуется:</i> определить цели и задачи исследования</p>
<p>ПК-1.3. Разрабатывает проектную документацию фундаментального или прикладного социологического исследования</p>	<p>ТД: Разработка проектной документации социологического исследования <i>Задаем:</i> программу и методическую стратегию социологического исследования, <i>требуется:</i> представить проектную документацию (техзадание, договор, план-график)</p>

Институциональные и организационные проблемы вузов и исследовательской индустрии по переходу к новому дизайну программ

Выше сформулированы наиболее очевидные задачи и подходы к их решению, связанные с имплементацией требований профстандарта в практику образовательной деятельности. Но кто и как будет этим заниматься?

ФОИВы в области образования не могут взять на себя функцию по уточнению структуры и содержания образовательных программ, это не их задача. Переформированные в 2013 г. федеральные учебно-методические объединения (ФУМО) являются общественными институциями, также не имеющими ресурсов, да и полномочий к такой работе, а ранее разрабатывавшиеся ими как интегральная часть ФГОС примерные основные образовательные программы (ПООП) сегодня в силу лагун в законодательной базе вообще не имеют определенного статуса. Соответственно, разработанные группой методистов ФУМО рекомендации по структуре и составу образовательных программ имеют факультативный статус. То же относится к сформулированным в настоящей статье рекомендациям по методической стыковке ООП вузов с требованиями профстандарта.

К тому же задачи усложняются анонсированными институциональными изменениями в системе высшего образования. В январе 2022 г. президент РФ предложил изменить структуру высшего образования в России, включая возможность для студентов выбирать направление профессиональной подготовки, начиная с третьего года обучения. Такой эксперимент может быть начат в нескольких региональных вузах. Возможность уточнения (выбора) профессиональной специализации после двух лет подготовки в рамках более широкого направления (для социологов это может быть, например, базовый набор подготовки по основам социологии, политической теории и психологии) фактически означает переформатирование ставшей уже привычной схемы «4 + 2» (бакалавриат + магистратура) в «2 + 2 + 2».

Практически сразу же за этим МОН 1 февраля 2022 г. выпустил приказ, по-новому определяющий состав укрупненных групп научных специальностей (УГНС)⁴,

⁴ См. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2022 № 89 «Об утверждении перечня специальностей и направлений подготовки высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам ординатуры и программам ассистентуры-стажировки». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202203030033> (дата обращения: 18.08.2022).

исходя из чего, судя по всему, должны в обозримом будущем быть по-новому «нарезаны» составы ФУМО. Одновременно в контексте известных событий фактически в России начался отказ от Болонской системы, но чаемое некоторыми возвращение к пятилетнему специалитету окончательно запутает ситуацию для преподавателей и руководства вузов.

Таким образом, вузы и работодатели остались один на один с комплексом методических и организационных задач. Смогут ли они справиться с ними в одиночку — тем более в новых реалиях? На этот счет существует сомнение, основанное на том, что в ситуациях неопределенности большинство акторов выбирает стратегию выжидания. К тому же усиливается «эффект безбилетника» — ожидание, что кто-то из лидеров социологического образования в одиночку отработает модель увязки дизайна образовательных программ с требованиями профстандарта, которую потом можно будет копировать и тиражировать.

Что касается исследовательской индустрии, то она оказалась в еще более сложной ситуации. Значительная часть клиентов, в основном зарубежных, ушла или уходит с российского рынка. Остающиеся во многом переориентируются на государство и крупный околосударственный бизнес как якорных клиентов. Это сильно меняет как задачи маркетинговых исследований, так и главные инструменты анализа. Разумеется, при работе с государственными заказчиками наличие понятной, сопряженной с требованиями госстандарта сетки квалификационных требований к персоналу может повышать готовность заказчика работать с таким агентством. Однако этот эффект проявится, скорее всего, лишь с течением времени и по мере обострения конкуренции за клиента.

Между тем уже сегодня в рамках развития инициативы по внедрению профстандарта следовало бы создать соответствующую независимую инфраструктуру оценки квалификаций и компетенций, то есть институции, куда и сами работники, и работодатели могли бы обратиться за удостоверением готовности к выполнению определенных ОТФ и ТФ в индустрии. Независимая оценка квалификации лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности — это процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя или работника организации положениям профессионального стандарта, проводимая соответствующим центром оценки квалификаций (ЦОК), как гласит Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ. Такого ЦОК в области социологии и смежных квалификаций пока не существует. Но известно, что на сравнительно узких рынках такие структуры редко бывают самокупаемыми — значит, отрасли следует подумать об учреждении и частичном софинансировании соответствующих активностей. Однако в нынешних условиях совсем не очевидно, что отрасль готова пойти на такие стратегические решения. Вероятно, частичным источником дохода такого ЦОК могли бы стать средства, перечисляемые вузами за оценку соответствия содержания их основных образовательных программ требованиям профстандарта — разумеется, при наличии платежеспособного спроса со стороны вузов.

Таким образом, и на стороне вузовского сообщества, и на стороне исследовательской индустрии в настоящее время нет ресурсов и готовности использовать разработанный профстандарт по назначению. Следует ли на этом основании

оценивать более чем пятилетнюю эпопею по разработке и продвижению профстандарта социолога как неудачное расходование сил и времени? Полагаем, что нет. Прежде всего, работа над профстандартом и продвижением его базовых идей и принципов как в вузовской среде, так и среди ключевых групп работодателей способствовала известной консолидации представлений о желаемом образовательном результате в области социологии, помогла выстроить ведущийся на разных площадках диалог между работодателями и вузами. Теперь понятнее, какие следующие шаги должны быть предприняты как образовательным сообществом, так и работодателями, чтобы от многоглаголения о «практико-ориентированном обучении» перейти к его выстраиванию.

Заключение

Логика разработки и изменения функциональной карты профессиональной деятельности по организации и проведению социологических исследований от старта проекта (2015) до утверждения профессионального стандарта «Социолог: специалист по фундаментальным и прикладным социологическим исследованиям» (2021) была обусловлена тщательной проработкой современных запросов рынка труда с учетом всех замечаний экспертов из индустрии социологических исследований. Активное участие представителей вузов во многом способствовало созданию объективной основы для формирования программ высшего социологического образования.

Умения и знания, необходимые для выполнения обобщенных трудовых функций профессионального стандарта, вузам необходимо обязательно использовать при формировании ключевых образовательных результатов (КОР). Создание и развитие фонда оценочных средств — следующий этап методического обеспечения стыковки между социологическим образованием и требованиями профстандарта.

Выявление знаний и умений, зафиксированных в соответствующих разделах профессионального стандарта, есть лишь условие оценивания сформированности компетенций, необходимых для работы в соответствующей профессиональной сфере. Далее понадобится выстраивание системы понятных, прозрачных и легко проверяемых индикаторов достижения компетенций, заявленных в образовательной программе. Это актуально как для повышения качества социологического образования, так и для формирования общих для соответствующего набора профессий понимания требований к уровню соответствующих профессиональных компетенций.

Перед индустрией исследований рынков и общественного мнения стоят и другие задачи — разработка более детальных профстандартов следующего уровня, описывающих ОТФ и ТФ в специфических нишах (например, медиаисследования или инсайты), а главное — создание ЦОК, который взял бы на себя организацию независимого подтверждения соответствия квалификации соискателя или работника организации положениям профессионального стандарта и, не исключая, также оценку основных образовательных программ вузов на предмет их соответствия требованиям к образовательному результату, демонстрируемому выпускниками.

Список литературы

Артамонова М. В. Практика выращивания институтов: институциональные ловушки профессиональных стандартов // Социальная инженерия: как социология меняет мир / отв. ред.: Кулешова А. В. М.: ВЦИОМ, 2019. С. 284—298.

Artamonova M. V. (2019) The Practice of Growing Institutions: Institutional Traps of Professional Standards. In: Kuleshova A. V. (ed.) *Social Engineering: How Sociology Changes the World*. Moscow: VCIOM. P. 284—298. (In Russ.)

Артамонова М. В., Оберемко О. А. Профессиональный стандарт социолога — основа оценки результатов подготовки выпускников вузов по направлению «Социология» // Тезисы V социологической Грушинской конференции «Большая социология: расширение пространства данных». М.: ВЦИОМ, 2015. С. 472—477.
Artamonova M. V., Oberemko O. A. (2015) The Professional Standard of a Sociologist Is the Basis for Assessing the Results of Training University Graduates in the “Sociology” Area. In: *Abstracts of the V Sociological Grushin Conference “Big Sociology: Expanding the Data Space”*. Moscow: VCIOM. P. 472—477. (In Russ.)

Бершадская М. Д., Артамонова М. В. Разработка примерной основной образовательной программы высшего образования с учётом требований рынка труда: подготовка бакалавров и магистров по направлению «Социология» // Динамика социальной среды как фактор развития потребности в новых профессионалах в сфере социальной работы и организации работы с молодежью / общ. ред. Саралиева З. М. Нижний Новгород: НИСОЦ, 2019. С. 25—31.

Bershadskaya M. D., Artamonova M. V. (2019) Development of an Exemplary Basic Educational Program of Higher Education Considering the Requirements of the Labor Market: Preparation of Bachelors and Masters in the Direction of “Sociology”. In: Saraliev Z. M. (ed.) *Dynamics of the Social Environment as a Factor in the Development of the Need for New Professionals in the Field of Social Work and the Organization of Work with Youth*. Nizhni Novgorod: NISOC. P. 25—31. (In Russ.)

Бершадская М. Д., Артамонова М. В., Серова А. В., Чепуренко А. Ю. Взаимодействие сферы образования и рынка труда: проблемы и перспективы // Экономика образования. 2020. № 1. С. 46—64.

Bershadskaya M. D., Artamonova M. V., Serova A. V., Chepurenko A. Y. (2020) Interaction of Education and Labor Market: Problems and Prospects. *Economics of Education*. No. 1. P. 46—64. (In Russ.)

Бершадская М. Д., Серова А. В., Чепуренко А. Ю., Зима Е. Компетентностный подход к оценке образовательных результатов: опыт российского социологического образования // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 2. С. 38—50.

Bershadskaya M. D., Serova A. V., Chepurenko A. Y., Zima E. (2019) Competence Approach to Assessing Educational Results: The Experience of Russian Sociological Education. *Higher Education in Russia*. Vol. 28. No. 2. P. 38—50. (In Russ.)

Бершадская М. Д., Чепуренко А. Ю. Новые образовательные стандарты по социологии и учебно-методические задачи социологических вузов // Социологические исследования. 2012. № 9. С. 122—129.

Bershadskaya M. D., Chepurenko A. Y. (2012) New Educational Standards in Sociology and Educational and Methodological Tasks of Sociological Universities. *Sociological Studies*. No. 9. P. 122.-129. (In Russ.)

Вольчик В. В., Филоненко Ю. В., Аверкиева Е. С., Ширяев И. М. Бюрократизация и адаптивное поведение в сфере высшего образования // *Journal of Economic Regulation*. 2016. Т. 7. № 4. С. 57—71. <https://doi.org/10.17835/2078-5429.2016.7.3.057-071>.

Volchik V. V., Filonenko Y. V., Averkieva E. S., Shiryayev I. M. (2016) The Bureaucratization and the Adaptive Behavior in the Sphere of the Higher Education. *Journal of Economic Regulation*. Vol. 7. No. 4. P. 57—71. <https://doi.org/10.17835/2078-5429.2016.7.3.057-071>. (In Russ.)

Зборовский Г. Е., Амбарова П. А. Доверие в высшем образовании как социологическая проблема // *Социологический журнал*. 2018. Т. 24. № 4. С. 93—112. <https://doi.org/10.19181/socjour.2018.24.4.6099>.

Zborovskiy G. E., Ambarova P. A. (2018) Trust in the Higher Education as a Sociological Problem. *Sociological Journal*. Vol. 24. No. 4. P. 93—112. <https://doi.org/10.19181/socjour.2018.24.4.6099>. (In Russ.)

Курбатова М. В. Реформа высшего образования как институциональный проект российской бюрократии: содержание и последствия // *Мир России: Социология, этнология*. 2016. Т. 25. № 4. С. 59—86.

Kurbatova M. V. (2016) The Reform of the Higher Education as an Institutional Project of the Russian Bureaucracy: Content and Outcomes. *The Universe of Russia: Sociology, Ethnology*. Vol. 25. No. 4. P. 59—86. (In Russ.)

Пилипенко С. А., Жидков А. А., Караваева Е. В., Серова А. В. Сопряжение ФГОС и профессиональных стандартов: выявленные проблемы, возможные подходы, рекомендации по актуализации // *Высшее образование в России*. 2016. № 6. С. 5—15.

Pilipenko S. A., Zhidkov A. A., Karavaeva E. V., Serova A. V. (2016) Coupling of the Federal State Educational Standards and Professional Standards: Identified Problems, Possible Approaches, Recommendations for Updating. *Higher Education in Russia*. No. 6 P. 5—15. (In Russ.)

Радаев В. В., Чепуренко А. Ю., Бершадская М. Д. Основные аспекты и результаты деятельности разработчиков ФГОС ВПО по направлению «Социология» // Юбилейный сборник научных трудов УМО и НМС. М.: Московский государственный Горный университет, 2013. С. 264—269. URL: <https://fgosvo.ru/uploadfiles/Sbornik%20UMO/UMO.pdf> (дата обращения: 18.08.2022).

Bershadskaya M. D., Radaev V. V., Chepurenko A. Y. (2013) The Main Aspects and Results of the Activities of the Developers of the Gef Hpe in the “Sociology” Area. In: *Jubilee Collection of Scientific Works of the Educational Methodic Alliance and the Educational Methodic Council*. Moscow: Moscow State Mining University. P. 264—269. <https://fgosvo.ru/uploadfiles/Sbornik%20UMO/UMO.pdf>. (In Russ.)

Рыбакова О. Проблема профессиональных стандартов как перспектива взаимодействия социологов-исследователей и системы высшего социологического образования в РФ // Международная конференция «Продолжая Грушина». М.: ВЦИОМ, 2014. Rybakova O. (2014) The Problem of Professional Standards as a Prospect of Interaction between Sociologists-Researchers and the System of Higher Sociological Education in the Russian Federation. In: *International Conference “Continuing Grushin”*. Moscow: VCIOM. (In Russ.)

Рыбакова О. В. Профессия «социолог»: история вопроса о профессиональном стандарте // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 4. С. 304—322. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.4.15>. Rybakova O. (2019) “Sociologist” as Profession: The Background of the Issue of the Professional Standard. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 4. P. 304—322. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.4.15>. (In Russ.)