

## ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К МАРКЕТИНГОВЫМ ИССЛЕДОВАНИЯМ НА РЫНКЕ ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНЕ

Громова Н. М.<sup>1</sup>, Колтынюк Б. А.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>СПК (ф) НовГУ, Россия (175204, Новгородская область, г. Старая Русса, К. Маркса ул., 4) *spk-f-novgu@rambler.ru*

<sup>2</sup>Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций им. проф. М. А. Бонч-Бруевича, Россия, 191186, Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, д. 61, *rector@sut.ru*

---

В условиях всеобщей модернизации экономики России важное место во взаимодействии рынков труда и образовательных услуг занимает организация сотрудничества между учебными заведениями и работодателями, которая требует дополнительных маркетинговых исследований, позволяет разработать эффективную систему мониторинга конъюнктуры рынка труда и следить за изменением структуры требований работодателей к выпускнику, внедрить инновационные образовательные программы, а также повысить уровень мотивации преподавателей и обучающихся. Дефицит отсутствия конкуренции в кадровом обеспечении является критерием, препятствующим эффективной реализации инновационных проектов и развитию экономики региона. В новых условиях инструментальным обеспечением регионального развития становится система управления человеческими ресурсами. На основе взаимодействия субъектов рынка труда и рынка образовательных услуг (образовательных учреждений, работодателей, органов исполнительной власти, муниципальной власти, а также выпускников) можно обеспечить высокую конкурентоспособность рабочей силы. Для эффективного взаимодействия участников процесса целесообразно осуществить реформирование системы профессионального образования всех уровней.

---

Ключевые слова: инновационный подход, рынок труда, рынок образовательных услуг, маркетинговая среда, партнерство, компетенция, спрос и предложение рабочей силы, потребность в рабочей силе, конкурентоспособность.

## INNOVATIVE APPROACHES TO MARKETING RESEARCH OF THE LABOUR MARKET AND EDUCATIONAL SERVICES IN THE REGION

Gromova N. M., Koltynyuk B. A.

<sup>1</sup>SPK (f) of Novgorod State University, Russia (175,204, Novgorod region, StarayaRussa, Marx str., 4) *spk-f-novgu@rambler.ru*

<sup>2</sup>Sankt-Petersburg State University of Telecommunications.prof. Bonch-Bruevich Russia, 191186, St. Petersburg, nab. p. Sinks, 61, *rector@sut.ru*

---

In the general modernization of the Russian economy an important role in the interaction of labor markets of educational services is the organization of cooperation between educational institutions and employers, which requires additional market research, allows the development of an effective system for monitoring the labor market and to monitor changes in the structure of requirements to graduate employers, to implement innovative educational programs, as well as increase the level of motivation of teachers and students. Deficiency of the lack of competition in the staffing of the criterion which prevents effective implementation of innovative projects and the development of regional economy. In the new software tool for regional development is human resources management system. Based on the interaction of the subjects of the labor market and the education market (educational institutions, employers, executive agencies, municipal authorities, as well as graduates) can provide a highly competitive workforce. For effective interaction between the participants of the process it is advisable to carry out the reform of vocational education at all levels.

---

Keywords: An innovative approach, the labor market, the market for educational services, marketing environment, partnership, expertise, demand and labor supply, labor demand, competitiveness.

Конъюнктура на рынках труда и образовательных услуг формируется под влиянием общей социально-экономической ситуации в регионе в зависимости от реализуемых социально-экономических программ, не имеющих прямого отношения к их формированию. Для регулирования конъюнктуры рынка труда и рынка образовательных услуг необходимо

разрабатывать комплексную систему регулирования занятости, обеспечивающую выполнение маркетинговых функций. Несмотря на общие подходы к применению маркетинговой политики для всех сфер экономики, характер их практического применения на рынке образовательных услуг имеет существенные отличия. При этом важными факторами остаются: ориентация на потребителя, адаптация к меняющейся структуре и характеристика потребительских требований. Маркетинг квалифицированной рабочей силы предполагает на основе сбора и анализа информации прогнозирование конъюнктурных изменений путем составления многовариантных расчетов, получения информации о возможной структуре потребности профессий и специальностей, а также разработку рекламной политики и стимулирующих мероприятий.

Центральное место в развитии рынков труда и образовательных услуг занимает организация эффективного взаимовыгодного сотрудничества между учебными заведениями и работодателями. Такое взаимовыгодное партнерство взаимодействия рынка труда и образовательных услуг создает предпосылки для ликвидации негативных факторов системы образования, таких как отсутствие эффективного мониторинга потребностей рынка труда и требований работодателя к выпускнику, устраняет дефицит инновационных образовательных программ, создает условия для повышения квалификации преподавательских кадров и обеспечивает высокий уровень мотивации обучающихся; корректирует учебные занятия под современные требования к компетенциям выпускника. Участие работодателей в финансировании подготовки необходимых специалистов и разработке образовательных стандартов бакалавриатских и магистерских программ, формировании перечня необходимых для экономики профессий и специальностей способствует повышению качества и конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда. В новых условиях рынок образовательных услуг, представляющий систему экономических отношений по купле-продаже образовательных услуг, изменяется в соответствии с потребностями рынка труда.

Несмотря на положительные тенденции в сфере занятости, проблема обеспеченности высококвалифицированным кадрами, рост эффективности и гибкости регионального рынка труда остаются до настоящего времени недостаточно решенными. К актуальным проблемам на уровне региона можно отнести следующие:

- разбалансированность спроса и предложения рабочей силы на рынке;
- дифференциация городских и сельских рынков труда по уровню доходов;
- слабая профессиональная и территориальная мобильность работников;
- слабый уровень конкуренции на рынках, замедление процесса появления новых профессий;

- наличие рабочих мест с неблагоприятными условиями труда в регионе;
- большой износ основных фондов ограничивает возможности обеспечения занятости на предприятиях;
- отсутствие стратегического направления развития отдельных отраслей и размещения производств в рамках региональных целевых, инвестиционных и отраслевых программ.

Анализ показывает, что для Новгородской области характерна отрицательная динамика производства в отдельных отраслях экономики, необеспеченность финансовыми ресурсами предприятий и сокращение персонала.

В целях поддержания стабилизации ситуации на региональном рынке труда в соответствии со стратегическим развитием до 30 годов разработана детализированная программа поддержки занятости населения, направленная на реализацию стабилизирующих мер, способствующих снижению дисбаланса на рынке труда. Основным направлением программы является опережающее профессиональное обучение персонала тех предприятий, где появляется угроза массового увольнения в целях приобретения новых навыков, граждан, ищущих работу, включая выпускников образовательных учреждений.

В связи с дисбалансом на рынке труда спроса и предложения возникла необходимость стратегического планирования рабочей силы, с учетом особенностей социально-экономического развития. Продолжающийся демографический спад создает угрозу дефицита рабочей силы Новгородской области по отдельным направлениям в учреждениях системы профессионального образования.

Для определения перспективных направлений потребности регионального рынка труда в специалистах предлагается использовать следующие подходы.

Первый подход заключается в том, что структура человеческого капитала в реальном секторе экономики по регионам имеет незначительные колебания и определяется уровнем технологии и организации труда. При этом промышленное производство на уровне предприятия консервативно и меняется медленно в пределах периода планирования.

Второй подход заключается в проведении полевых исследовательских опросов в рамках конкретного предприятия на территории региона, а затем полученные данные проецируют на всю отрасль. Отражают положение на предприятии её слабые и сильные стороны, а также предпринимательская ориентация, но обобщение такой оценки в рамках отрасли или на конкретной территории проблематично.

Поскольку недостаток высококвалифицированных конкурентоспособных кадров является наиболее важным фактором, препятствующим реализации инвестиционных инноваций современных проектов, одним из главных инструментов регионального развития должна стать инновационная система управления человеческими ресурсами [3].

Операционная региональная программа по регулированию рынка труда дает положительные результаты, если политика занятости разработана с учетом анализа сложившейся ситуации на рынке труда региона, произведена оценка факторов, влияющих на них, учитываются прогнозы социально-экономического развития территорий.

При исследовании конъюнктурообразующих факторов установлено, что на соответствие спроса и предложения на рынке требования работодателя оказывают влияние территориальные особенности размещения экономического и трудового потенциала и отраслевая конъюнктура. Поэтому при изучении разбалансированности спроса и предложения рабочей силы необходимо рассчитать прогнозные показатели, которые являются детализацией регионами социально-экономических и инвестиционных программ. Прогнозирование потребностей в кадрах является основным звеном формирования экономического механизма взаимодействия субъектов региональных рынков труда и профессионального образования, а целевым ориентиром выступает ежегодный региональный заказ на подготовку кадров в системе начального, среднего и высшего профессионального образования [1].

Для формирования модели рынка труда квалифицированной рабочей силы на региональном уровне предлагаются следующие показатели.

Квалифицированная рабочая сила выступает как специфически развитая способность к труду, используемая для выполнения сложного труда. Чем продолжительнее подготовка работника, тем выше уровень его знаний и навыков, следовательно, выше уровень квалификации и его конкурентоспособность [5].

Наряду с законом стоимости и законом о конкурентоспособности на рынке труда действует важный экономический закон спроса и предложения на рабочую силу, который оказывает влияние на воспроизведение кадрового потенциала, на заработную плату, регулирует цены на рабочую силу. Основным экономический закон спроса и предложения на рынке труда регулирует рабочие места и по составу входящих на рынок труда работников, и по количественным и качественным параметрам.

Для регулирования спроса и предложения на рынке труда необходимо в составе совокупного спроса выделить такую составную часть, как система найма рабочей силы, которая выполняет следующие основные функции:

- воспроизводит выбытие рабочей силы, естественная убыль, увольнения и прочее;
- обеспечивает новые рабочие места подготовленными кадрами.

Взаимодействие этих функций обеспечивает развитие экономики в регионе заданными темпами.

Общая потребность в кадрах представляет собой совокупность работников требуемой квалификации, необходимых и достаточных для обеспечения развития экономики по выбранному сценарию с учетом существующей и перспективной производительности труда. С точки зрения макроэкономической теории, удовлетворение дополнительного спроса будет способствовать наиболее эффективному использованию труда в народном хозяйстве, что в то же время не будет соответствовать полной занятости населения, оставляя место уровню естественной безработицы.

Как уже отмечалось, синонимом дополнительного спроса является дополнительная потребность рынка труда, которая представлена в нужде рабочей силы, необходимой для поддержания пропорционального развития рынка. Данная потребность будет являться насыщаемой, имеющей четкий предел. Как любая потребность, она носит объективный, динамический характер, так как складывается под влиянием социально-экономических условий развития общественного производства и уровня материального благосостояния, меняется в зависимости от конкретного исторического этапа.

Аналогично дополнительному спросу определяется дополнительное предложение, характеризующее рынок образовательных услуг, которое представляет собой ежегодный входящий поток на рынок труда, включающий выпускников образовательных учреждений дневного отделения (выпускники заочного отделения, как правило, уже работают и могут повлиять только на размер структурной безработицы), прибывающих мигрантов и безработных, прошедших переподготовку.

В последние годы мера несбалансированности этих рынков только возрастает. Так, наблюдается высокий уровень образования вследствие его доступности с одновременной невозможностью применения в условиях современного состояния экономики; низкие значения трудоустройства по специальности при значительном числе вакансий; отсутствие специалистов для создаваемых рабочих мест.

### **Список литературы**

1. Алашеев С. Ю. Региональный заказ на подготовку кадров через прогнозирование рынка труда / С. Ю. Алашеев, Л. Н. Драчинская, И. А. Кадкина // Профессиональное образование. – 2002. – № 4. – С. 8-9.
2. Гуртов В. А. и др. Тенденции на рынке труда в условиях влияния на экономику России мирового кризиса и роль системы профессионального образования в кадровом обеспечении перспективных рынков труда в послекризисный период. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. – 107 с.

3. Омаров М. М., Сергеев В. Ю. Организационные основы разработки управленческих решений в предпринимательских структурах на основе системного анализа // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. – 2009. – Вып. 12. – С.86-89.- 0,4/0,3 п.л.
4. Омарова Н. Ю., Крутик А. Б. Социально-экономическое развитие страны и необходимые меры по преодолению кризиса // Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. – 2009. – № 17. – С. 159-162.
5. Федотова Г. А., Куракина Л. Ю. Деятельность менеджера в становлении организации как обучающейся // Известия СПбГАУ. – 2012. – № 28.

**Рецензенты:**

Омаров М. М., доктор экономических наук, профессор, председатель регионального отделения «Вольное экономическое общество России», г. Великий Новгород.

Федотова Г. А., доктор педагогических наук, профессор кафедры маркетинга и управления персоналом НовГУ, г. Великий Новгород.