

ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Завьялова К.А.

ФГБОУ ВПО Уральский государственный университет путей сообщения, Екатеринбург, Россия (620034, г. Екатеринбург, ул. Колмогорова 66) ZavjalovaKA@mail.ru

Статья посвящена актуальной в современных условиях инновационного развития экономики и восстановления национального производства проблеме кризиса в сфере кадрового обеспечения, проявляющегося в качественном и количественном дисбалансе на рынке труда. Проведен анализ состояния системы кадрового обеспечения и рассмотрено его влияние на перспективы экономического развития государства. Раскрыта сущность кадрового обеспечения в аспекте взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Выделены основные субъекты данного взаимодействия и механизм формирования их интересов. Представлен анализ факторов, оказывающих влияние на качество и эффективность системы кадрового обеспечения экономики. Первая группа факторов связана с конфликтом целевых и ценностно-мотивационных ориентиров всех участников кадрового обеспечения. Вторая группа факторов связана с последствиями реформирования системы образования. Предложены рекомендации по организации взаимодействия между ключевыми субъектами рынков труда и образования.

Ключевые слова: рынок труда, рынок образовательных услуг, кадровое обеспечение, субъекты кадрового обеспечения, взаимодействие субъектов кадрового обеспечения, потребности субъектов кадрового обеспечения

INTERACTION OF LABOR MARKET AND EDUCATIONAL SERVICES PROBLEMS

Zavyalova K.A.

Ural State University of Railway Transport, Ekaterinburg, Russia (620034, Ekaterinburg, Kolmogorova st. 66) ZavjalovaKA@mail.ru

The article is devoted to relevant in the modern conditions of innovative development of the economy and reestablishment of national production problem of staffing crisis, which manifests itself in the qualitative and quantitative imbalance in the labor market. The analysis of the staffing system was conducted and its impact on the prospects for economic development of the state was studied. The essence of staffing in terms of the interaction of labor markets and educational services was revealed. The basic subjects of this interaction and the mechanism of formation of their interests were determined. The analysis of the factors affecting the quality and efficiency of the staffing of the economy was presented. The first group of factors linked to the conflict of the target value and motivational orientations of all staffing participants. The second group of factors related to the consequences of reforming the education system. Recommendations on the organization of interaction between key stakeholders of labor markets and education were offered.

Keywords: labor market, educational services, staffing, staffing subjects, interaction between the subjects of staffing, needs of the subjects of staffing.

События последних месяцев обнажили серьезные проблемы развития национальной экономики. Внешнеполитический кризис поставил Россию перед необходимостью выживать в условиях изоляции. Прежде всего, сегодня разрушаются сложившиеся десятилетиями товарно-экономические связи. Вся глубина данного факта раскрывается при осознании неспособности России на сегодняшний день обеспечить производство самого необходимого для функционирования ее экономики. Так или иначе, полный цикл производства любого продукта на сегодняшний день зависит от импорта. Путь инновационного развития, выбранный Правительством РФ в качестве основного вектора национальной экономики, также зависит от вливания иностранных знаниевых и финансовых инвестиций.

Безусловно, выход из сложившейся кризисной ситуации требует целого ряда комплексных стратегических решений на всех уровнях управления экономикой. Однако считаем актуальным сегодня концентрировать значительные усилия на разрешении внутренних социально-экономических противоречий, которые уже долгие годы тормозят полноценное конкурентоспособное развитие отечественных отраслей и производств. Так еще в прошлогоднем Послании Президента Федеральному Собранию на 2014 год, В.В. Путин, отмечал, что «...основные причины замедления (темпов экономического роста) носят не внешний, а внутренний характер» [4].

Среди многочисленных внутренних проблем социально-экономического развития России, одна из ключевых позиций принадлежит сфере кадрового обеспечения.

Кризис в сфере кадрового обеспечения, проявляющийся в качественном и количественном дисбалансе на рынке труда, длится давно и носит системный характер, анализ его причин и поиск путей разрешения сложившейся ситуации тема отдельного исследования, в данной статье хотелось бы уделить внимание одной из проблем. А именно вопросу взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

Рассматривая кадровое обеспечение как непрерывный, скоординированный во времени и пространстве процесс, направленный на определение количественной и качественной потребности в персонале, разработку мероприятий по удовлетворению данной потребности в интересах, как работодателя, так и работника [1], считаем очевидным, что его реализация должна происходить в области взаимодействия рынков труда и образовательных услуг.

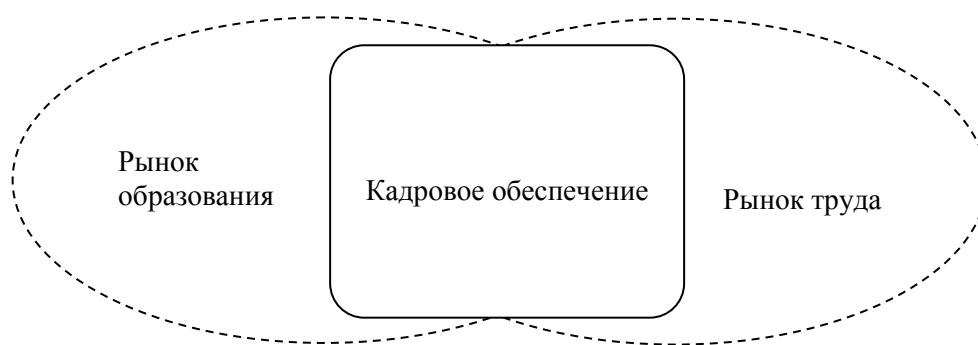


Рис. 1. Кадровое обеспечение в системе взаимодействия рынков труда и образования

Анализ многочисленных работ, посвященных проблемным вопросам кадрового обеспечения, показал, что усилия исследователей, преимущественно сосредоточены либо в плоскости рынка труда (взаимодействие работодатель – работник), либо в плоскости рынка образовательных услуг (учебное заведение – абитуриент, учащийся). При этом во многом про-

блемы кадрового обеспечения экономики обусловлены на наш взгляд сложностями взаимодействия двух рынков.

К первой группе проблем, определяющих дисбаланс в сфере кадрового обеспечения, относятся, прежде всего, изначально конфликтные целевые ориентиры его участников. В данной статье под участниками кадрового обеспечения мы подразумеваем лишь профессиональные образовательные учреждения, работодателя и личность, которая в процессе своей миграции является либо абитуриентом, учащимся (рынок образовательных услуг), либо наемным работником (рынок труда).

Интересы работодателя на рынке труда продиктованы потребностью быть эффективным и конкурентоспособным на рынке в сложившихся в каждой конкретной сфере условиях, отражающих наличие и структуру спроса на производимый продукт (товар, услугу); уровень технологического развития и, как следствие, условия труда и структуру рабочих мест. Глядя правде в глаза, работодатель всегда относится к работнику прагматично, как к орудию труда и воспринимает его как готовый образовательный продукт, уже обладающий необходимыми ему компетенциями, знаниями, умениями и навыками. Вдумчиво вкладывать средства и силы в подготовку и развитие работника готов далеко не каждый работодатель. Такое отношение может быть жизнеспособным только в условиях значительного переизбытка предложения на рынке труда, что на практике не возможно, по крайней мере, невозможно для подавляющего большинства профессий. Поэтому сегодня в экономике идет масштабное переосмысление роли работодателя в процессе кадрового обеспечения: от простого потребителя готового продукта к активному его производителю. Несмотря на очевидные преимущества представленного подхода к кадровому обеспечению, работодатели нуждаются в стимулировании и помощи в организации данного процесса со стороны государства по многим причинам, в том числе и из-за отсутствия эффективного механизма взаимодействия работодателей, профессионального образования и личности в процессе кадрового обеспечения.

Строго говоря, активное взаимодействие работодателя с субъектами рынка образовательных услуг – его объективная потребность. Без усиления роли работодателя в процессе профессиональной подготовки неизбежно еще большее углубление дисбаланса в системе кадрового обеспечения по вполне понятной причине – любое профессиональное образовательное учреждение ориентировано, прежде всего, на рынок образования, где продуктом является образовательная услуга, а потребителем человек (абитуриент, учащийся и его родители) [6]. И по законам рынка, реализация образовательной услуги неизбежно приводит к ориентации на потребности основного потребителя, готового ее оплатить. В связи с этим, по крайней мере, в настоящее время содержание образовательной услуги определяется в большей степени субъективными факторами, среди которых немалую роль играют ценностные

ориентации современной молодежи. К сожалению, следует признать, что данный факт оказывает преимущественно негативное влияние на структуру и содержание образовательного продукта. Связанно это с тем, что за последние 30-40 лет ценностные ориентации молодежи, влияющие на выбор профессии, и на отношение к процессу ее освоения существенно эволюционировали. Многие исследователи, в частности В.Е. Семенов [5], А.А. Онипко [3] отмечают, что при выборе профессии современные молодые люди преимущественно ориентируются на три критерия: престижность той или иной профессии, возможность получать высокие доходы и, еще более примитивная ценность, наиболее легкие условия обучения. Для сравнения, в советское время на первом месте у молодежи стояла ценность интересной работы, ее выбирали не менее 2/3 респондентов [4, с. 37], а также социальная и общественная значимость работы, индивидуальная предрасположенность к определенным видам труда, выявляемая в ходе профориентационной работы со школьниками. Безусловно, сложившаяся система ценностей, во многом определяет сегодняшний дисбаланс на рынке труда и многие трудности, возникающие в процессе кадрового обеспечения. Во-первых, потому, что наблюдается явный перекос в сторону, так называемых, «чистых, престижных и высокооплачиваемых» профессий (экономисты, менеджеры, юристы) и явный дефицит истинного спроса (то есть с реальным желанием работать в будущем по получаемой профессии) со стороны абитуриентов на социально значимые (учитель, ученый, искусствовед и т.д.), трудные в плане освоения (технические, инженерные) направления, а также на совсем не престижные рабочие профессии. А, во-вторых, отсутствие мотивации к ответственному освоению профессионально значимых компетенций или ее неизбежное снижение, в силу того, что учиться оказывается сложнее, чем предполагалось; не интересно, потому что не соответствует индивидуальным особенностям; и не так уж престижна и высокооплачиваема, видится выбранная профессия, при высокой конкуренции на рынке труда.

На первый взгляд решение вопросов формирования правильных, соответствующих потребностям общества и в целом, адекватных ценностно-мотивационных ориентаций молодежи и их родителей, лежит в сфере взаимодействия государства и системы образования в целом, не только профессионального. Однако исключение из этого процесса работодателя недопустимо. В конечном итоге ценностно-мотивационные ориентации в сфере выбора и освоения профессии влияют не только на качество профессионального образования, но и закладывают основы качества рынка труда, которое будет высоким только при наличии большого числа людей осознанно выбравших, ответственно освоивших профессию и готовых к непрерывному совершенствованию своих профессионально-значимых компетенций, и не просто так, а в соответствии с реальными запросами экономики. Формирование перспективных потребностей (прогнозирование) рынка труда, ориентация на них системы профессио-

нального образования – задачи, которые должны решаться совместно и образовательными учреждениями, и государством, и работодателями.

Вторая группа проблем, определяющих дисбаланс в сфере кадрового обеспечения, инициирована проводимым сегодня кардинальным реформированием системы образования. В рамках данной статьи не планируется рассуждать о негативных последствиях проводимых реформ, более того есть убежденность, что большая часть из них со временем принесет положительные результаты, и повысит качество образования в целом. Однако любое реформирование, в отличие от эволюционного развития, предполагает разрушение сформировавшихся институтов и сложившихся связей. И пока новая система не адаптируется, не начнет работать с планируемой отдачей, негативных последствий не избежать. И сегодня среди них мы видим немало тех, что напрямую влияют на качество кадрового обеспечения экономики.

Во-первых, введение двухуровневой системы образования. Ее волевое внедрение в структуру системы профессионального образования недостаточно, прежде всего, она должна укорениться в экономике: должны быть созданы рабочие места, четко дифференцированные на бакалавриат и магистратуру с соответствующими должностными обязанностями, системами стимулирования, возможностями карьерного продвижения и в целом траекториями профессионального развития и т.д. Работодатели должны почувствовать разницу между бакалаврами, магистрами и специалистами и сформировать представление о качественной и количественной потребности в них [2]. Также следует признать, интеграция в единое образовательное пространство, и логично дальнейшая интеграция в мировой рынок труда, может принести пользу только экономически сильному, стабильному, развитому обществу и государству. Несомненно, немалая часть конкурентоспособных или потенциально конкурентоспособных личностей предпочтет внутренним рынкам труда и профессионального образования – внешние.

Во-вторых, наблюдается практическая теоретизация бакалавриата, значительное упрощение образовательного процесса подготовки бакалавров и еще большее дистанцирование рынков образования и труда. Проиллюстрируем несколькими примерами. Анализ учебных планов по многим направлениям бакалавриата показал следующее: в сравнении со специалитетом меняется количественное соотношение аудиторной и самостоятельной работы студентов, в сторону увеличения последней. К сожалению, во многом по причине уже рассмотренной выше ценностно-мотивационной ориентации студентов, и вообще русского менталитета, сокращение аудиторной работы однозначно приведет к снижению качества профессионального образования. Изменение ценностно-мотивационных ориентаций и менталитета требует времени, и смену нескольких поколений. Далее, сегодня активно на I и II курсах бакалавриата сокращаются и даже ликвидируются курсовые работы (и проекты) и практики

(учебно-ознакомительные, производственные). Вместе с тем их влияние на качество образовательного процесса велико. В частности практика как форма обучения позволяет студенту (субъекту рынка образовательных услуг) стать полноправным субъектом рынка труда, ощутить и оценить себя в выбранной профессии, составить представления о реальных требованиях работодателя и в дальнейшем более осознано и мотивировано воспринимать знания и формировать навыки в образовательном учреждении. Она также необходима для самоопределения студентов при выборе профиля бакалавра после двух лет обучения, что подтверждают результаты проводимого нами ежегодного опроса студентов.

Таким образом, влияние болонского процесса на систему кадрового обеспечения отечественной экономики неоднозначно и скорее негативно.

В данном контексте важно отметить, что именно сегодня, когда идет процесс глобального кардинального реформирования системы образования, профессионального образования в частности, когда политические и социально-экономические реалии вынуждают нас переориентироваться на внутренний рынок и возрождать внутренне производство, жизнеспособное, конкурентоспособное в рыночных условиях, самое время уделить пристальное внимание налаживанию не только и не столько финансовому, сколько информационному и физическому взаимодействию трех основных участников системы кадрового обеспечения (работодателя, образовательного учреждения, личности), разумеется с помощью и координацией четвертого игрока – государства.

И это взаимодействие не должно ограничиваться формализацией компетенций по тем или иным направлениям подготовки, что тоже очень важно. Должно быть активное сближение работодателей, образовательных учреждений и учащихся на разных научно-практических платформах, таких как конференции, с участием работодателей, совместная разработка научных и исследовательских проектов, реальная производственная практика, возможно интегрированная в процесс освоения профильных дисциплин с возможностью ознакомить будущих выпускников с разными видами труда, характерными для выбранной профессии, условиями работы, перспективами. Сегодня важно привлекать практиков в образовательный процесс, но и важно давать возможности преподавателям образовательных учреждений тоже приобщаться к практике, многие преподаватели просто лишены такой возможности: во-первых, разрушен механизм хоздоговорной деятельности вузов с предприятиями, это особенно касается экономических и гуманитарных кафедр; во-вторых, отсутствие стажировок преподавателей на предприятиях. Особо следует подчеркнуть, создание системы взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда необходимо проводить на базе двух основных принципов: взаимодействие должно быть взаимовыгодным и долгосрочным, что будет постепенно формировать лояльность всех участников по отношению друг к другу.

Список литературы

1. Антропов В.А., Паршина В.С., Макаридина А.П., Нестеров В.Л., Чирва И.П. Кадровое прогнозирование и планирование на железнодорожном транспорте: Монография. – М.: ГОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2010. – 188 с.
2. Антропов В.А. Проблемы модернизации и инноваций в российском профессиональном образовании. – Екатеринбург: Институт экономики УрОРАН, 2013. – 104 с.
3. Онипко А.А. Самоопределение старшеклассников при выборе профессии: социологический анализ: Автореф. дис. канд. соц. наук. – Екатеринбург, 2011. – 18 с.
4. Путин В.В. Послание Президента Федеральному Собранию Российской Федерации. – 12 декабря, 2013. – Москва, Кремль. URL: <http://www.kremlin.ru/transcripts/19825> (дата обращения: 09.11.2014).
5. Семенов В.Е. Ценностные ориентации современной молодежи // Социологические исследования. – №4. – 2007. – С. 37-43.
6. Сыроваткина Т.Н., Федорова О.И., Зуева Е.Г. Особенности образовательной услуги как продукта экономики образования // Вестник ОГУ. – 2011. – №13– С. 344-348.

Рецензенты:

Антропов В.А., д.э.н., профессор кафедры Управления в социальных и экономических системах, ФГБОУ ВПО Уральский государственный университет путей сообщения, г. Екатеринбург;

Рачек С.В., д.э.н., профессор кафедры Экономика транспорта, ФГБОУ ВПО Уральский государственный университет путей сообщения, г. Екатеринбург.