

Н.А. ПЕРЕВОЗЧИКОВА, канд. экон. наук,
ведущий научный сотрудник,
e-mail: minina17@mail.ru,

Т.Д. ВАСИЛЕНКО, главный экономист,
e-mail: t.d.vasylenko@gmail.com

ГУ «Институт экономических исследований»,
г. Донецк, ДНР

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

В статье проанализированы особенности рынка труда и рынка образовательных услуг; исследованы основы механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, обоснованы его основные структурные составляющие: задачи, функции, принципы, методы и формы взаимодействия.

Ключевые слова: рынок труда, рынок образовательных услуг, механизм взаимодействия, сбалансированность спроса и предложения.

Perevozchikova N.A., Vasilenko T.D. The conceptual basis of the mechanism of co-operation between the labour market and market of educational services.

The article analyzes the features of the labour market and the market of educational services; investigates the fundamentals of the mechanism of cooperation between the labour market and the market of educational services, substantiates its main structural components: tasks, functions, principles, methods and forms of cooperation.

Keywords: labour market, market of educational services, mechanism of cooperation, the balance of supply and demand.

Уровень развития образования в любом государстве определяет конкурентоспособность экономики и социальное благополучие населения. В то же время между существующей системой подготовки кадров и реальными потребностями экономики в кадрах существуют глубокие противоречия. Налицо такие проблемы взаимодействия рынков труда и образовательных услуг, как: дисбаланс специалистов с высшим образованием и рабочих специальностей, переизбыток менеджеров, юристов, экономистов, несоответствие объема образовательных услуг потребностям экономики, отсутствие унифицированных требований к подготовке специалистов со стороны вузов и работодателей и т.д.

Причины несбалансированности спроса и предложения на рынке труда рассмотрены в работах Р. Бобоевой, О. Бутенко, А. Дадашева, С. Комилова, А. Никифоровой, Ю. Одегова, Г. Саломовой. Обзор существующих исследований показывает, что авторы предлагают различные пути решения проблем взаимодействия исследуемых рынков. Так, например, Л.И. Гончарова рассматривает

© Н.А. Перевозчикова, Т.Д. Василенко, 2018

Концептуальные основы механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг

приспособление рынка труда и рынка образовательных услуг с позиции длительности предоставления образовательных услуг и форм образования [1]. Д.Г. Филиппова считает, что взаимосвязи между рынками труда и образовательных услуг осуществляются в социально-экономических целях увеличения благосостояния каждого члена общества через удовлетворение личных потребностей людей, реализацию образовательной услуги на практике, получение соответствующего уровня дохода и повышение платежеспособности населения [2]. И.Б. Стуров предлагает принципиальную схему согласования механизмов рынка труда и рынка образовательных услуг, состоящую из: блока рыночных отношений, где ключевым понятием выступает человеческий капитал, блока государственного управления и регулирования и блока социальных гарантий населению [3]. Несмотря на значительное количество научных трудов, в которых рассматриваются пути сбалансированности рынков труда и образовательных услуг, механизм взаимодействия данных рынков требует дальнейшего его изучения.

Целью статьи является исследование концептуальных основ механизма взаимодействия рынков труда и образовательных услуг, а также определение наиболее значимых его элементов.

Рынок образовательных услуг представляет собой систему социально-экономических отношений между учебными заведениями и потребителями с целью продажи и покупки образовательных услуг. Рынок образовательных услуг является, с одной стороны, самостоятельным рыночным образованием, с другой – составной частью рынка капитала, так как знания, навыки и умения являются формой капитала – человеческим капиталом [4].

Институциональная структура рынка образовательных услуг состоит из взаимодействующих между собой:

основных субъектов: отдельных личностей, домохозяйств, предприятий, государства, определяющих объем и характер спроса на образовательные услуги и их предложения различными образовательными учреждениями;

нормативно-правовых актов, регулирующих отношения в сфере образования;

системы неформальных институциональных структур;

профессиональной и трудовой мобильности субъектов рынка образовательных услуг [5].

Современные высшие учебные заведения функционируют в условиях жесткой, агрессивной и неопределенной среды. На деятельность вузов влияет множество внешних и внутренних факторов, быстро меняющихся в условиях рыночных трансформаций. Безусловно, работать в динамичных условиях учебным заведениям непросто. Для повышения конкурентоспособности руководители образовательных учреждений должны отслеживать тенденции и особенности функционирования рынков труда и образовательных услуг. Рынок образовательных услуг испытывает на себе влияние инфляции, структуры реальных доходов населения, развития финансового рынка, демографической ситуации и других социально-культурных факторов. Рынок образовательных услуг на современном этапе имеет ряд особенностей:

зависимость спроса на рынке образовательных услуг от уровня развития экономики, определенных ее секторов и регионов;

высокая конкуренция в сфере образования, связанная, прежде всего, с увеличением предложения образовательных услуг на рынке демографическими факторами;

сокращение финансирования со стороны государства, предоставление вузам большей самостоятельности в финансовых вопросах;

увеличение доли платных образовательных услуг;

широкий ассортимент образовательных услуг по видам, формам и содержанию;

недостаточная мобильность образовательных учреждений, поскольку для открытия новых специальностей требуется определенное время и ресурсы;

тенденция географической замкнутости вузов;

слабый уровень целевой подготовки специалистов;

ориентация абитуриентов на престижность профессии и возможность получать высокую заработную плату, при этом не учитываются реалии современного рынка труда.

На сегодняшний день общая ситуация с высшим образованием характеризуется наличием следующих тенденций:

неоднородность кадрового состава преподавателей как по профессиональному, так и по квалификационному уровню;

отсутствие современной учебно-лабораторной и материально-технической базы в вузах, что не способствует созданию эффективной системы образования высокого качественного уровня;

несоответствие уровня подготовки выпускников образовательных учреждений требованиям к профессиональной квалификации, предъявляемым рынком труда;

недостаточное финансирование деятельности системы образования;

отсутствие нормативно-правовой базы, позволяющей привлекать субъектов частного сектора для финансирования деятельности учреждений профессионального образования и активного участия в образовательном процессе на

условиях, позволяющих обеспечить соблюдение интересов субъектов рынков образовательных услуг и труда;

низкий уровень развития научно-исследовательской деятельности в сфере профессионального образования, особенно в высшем образовании.

Отсутствие устойчивых связей между образовательными учреждениями и потенциальными работодателями приводит к возникновению дефицита кадров определенных специальностей, с одной стороны, и сложностями при трудоустройстве значительного числа выпускников учреждений профессионального образования – с другой.

Слабая интеграция высшего образования и научной деятельности приводит к снижению потенциала развития научных исследований, снижению конкурентоспособности образования на международных рынках, снижению инвестиционной привлекательности сферы профессионального образования. SWOT-анализ рынка образовательных услуг представлен в табл. 1.

Рынок труда играет важную роль в воспроизводстве рабочей силы, отвечающей современным потребностям; обеспечивает распределение и перераспределение рабочей силы между отраслями и территориями; активизирует мобильность рабочей силы; стимулирует рост производительности труда и др.

На рынок труда влияют экономические, социальные, правовые и психологические факторы, то есть состояние национальной экономики, динамика оплаты труда, баланс между спросом и предложением трудовых ресурсов, подготовка и переподготовка персонала, государственное регулирование труда и занятости, отношение общества к трудовой деятельности и психологическое восприятие определенных профессий, исторически сформировавшиеся трудовые традиции, престижность труда.

**Концептуальные основы механизма взаимодействия
рынка труда и рынка образовательных услуг**

Таблица 1

SWOT-анализ рынка образовательных услуг

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>Высокий уровень образования населения. Развитая инфраструктура образовательных учреждений. Высокий уровень квалификации преподавательского состава. Высокая доступность образования независимо от места жительства и состояния здоровья. Системность работы по организации повышения квалификации. Наличие различных типов и видов образовательных учреждений, реализующих различные формы и виды образования. Государственные гарантии финансирования (min). Представление общественности о высоком уровне качества образования. Позитивный имидж системы образования. Разнообразие предоставляемых образовательных услуг. Бесплатность образовательных услуг, в том числе дополнительных.</p>	<p>Диспропорция между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда, дефицит специалистов рабочих профессий и избыток специалистов гуманитарного профиля. Объем подготовки обучающихся в системе профессионального образования, перечень профессий и специальностей, востребованных на рынке труда, не формируются на основе прогноза кадровых потребностей экономики. Недостаточная нацеленность образовательных программ на формирование компетентностей. Недостаточное использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе. Недостаточно развитое инклюзивное образование. Недостаточная вовлеченность в систему дополнительного образования. Ограниченность форм повышения квалификации педагогов. Низкая инвестиционная привлекательность системы образования. Базы производственных практик не обеспечивают условия для качественной подготовки специалистов. Отсутствие системы независимых рейтингов качества образования. Локальная замкнутость системы образования. Дефицит сильных научных групп.</p>
Возможности	Угрозы
<p>Формирование оптимальной структуры сети образовательных учреждений. Переход на новые принципы формирования материально-технической базы образовательных учреждений. Ориентация содержания образования на практические навыки, реализацию компетентностного подхода с учетом внедрения соответствующих технологий, индивидуализация образования. Обеспечение роста заработной платы. Формирование механизмов внедрения модели социального партнерства бизнеса и профессионального образования в сфере подготовки кадров (ассоциации товаропроизводителей и учреждений профессионального образования, экспертная оценка работодателями образовательных программ, общественно-государственная аттестация выпускников и аккредитация учебных заведений, договорная система подготовки кадров и т.д.). Создание системы целевой подготовки и переподготовки специалистов с высшим профессиональным образованием для всех отраслей экономики.</p>	<p>Низкая степень диверсификации структуры экономики. Демографическая ситуация. Дефицит рабочих и инженерных кадров в экономике и социальной сфере региона. Закрывание образовательных учреждений. Отток педагогических кадров. Снижение мотивации педагогических кадров на развитие. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров не позволяет в полной мере обеспечивать современное содержание и качество образовательного процесса. Отсутствие нормативной базы формирования государственного заказа на подготовку рабочих кадров и специалистов. Отсутствие нормативной базы для организации постоянного мониторинга текущих и перспективных потребностей рынков труда в кадрах различной квалификации с учетом прогнозируемых структурных сдвигов экономики, тенденций в изменениях характера и условий труда. Отсутствие социальных программ поддержки и развития кадрового потенциала высшей школы (жилье, уровень заработной платы, социальная защита). Отсутствие эффективных механизмов защиты потребителей от некачественного образования.</p>

Функционирование рынка труда имеет следующие общепризнанные особенности:

неотъемлемость прав собственности на товар (труд) у его владельца;

значительная продолжительность по времени контакта продавца и покупателя рабочей силы;

значительное воздействие институциональных структур (трудовое законодательство, социально-экономические программы, государственная политика занятости, профессиональные союзы, ассоциации предпринимателей и т.д.);

высокая степень индивидуальных сделок;

рынок труда связывает между собой различные рынки (сфера обращения товара рабочая сила, сфера производства, рынок товаров и услуг);

значительное влияние не денежных факторов: сложность и престижность труда, условия труда, моральный климат в коллективе, возможность продвижения по службе, гарантии сохранения рабочего места и т.д.;

добровольное сотрудничество.

Современный рынок труда характеризуется такими факторами, как: снижение численности трудовых ресурсов; активное движение молодой рабочей силы; низкая стоимость рабочей силы; рост занятых в непроизводственной сфере; наличие скрытой безработицы; несоответствие между потребностью квалифицированных кадров и избытком неквалифицированных. SWOT-анализ рынка труда представлен в табл. 2.

Таким образом, основными проблемами на современном рынке труда являются преобладание неэффективной занятости; несоответствие подготовки кадров потребностям национальной экономики; несбалансированность спроса и предложения; сложность трудоустройства отдельных групп населения (женщины, молодежь, лица предпенсионного

возраста, инвалиды); большая дифференциация региональных рынков труда; высокий уровень безработицы в небольших населенных пунктах.

Для решения данных проблем необходимо взаимодействие государства, работодателей и общества, то есть рынка труда и рынка образовательных услуг. Механизм взаимодействия данных рынков должен учитывать интересы всех субъектов рыночного взаимодействия и включать в себя: задачи, функции, принципы, методы и формы взаимодействия. К основным задачам предлагаемого механизма следует отнести:

согласование интересов образовательных институтов, предоставляющих образовательные услуги, государства и работодателей;

обеспечение экономики квалифицированными кадрами;

формирование и развитие трудового потенциала согласно потребностям рынка труда;

обеспечение согласованности сферы труда и образования с точки зрения классификации профессий и специальностей;

повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы;

обеспечение сбалансированности на рынке труда.

Основными функциями механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг являются:

регулирующая – согласование спроса на специалистов того или иного уровня квалификации и предложения соответствующих рабочих мест;

воспроизводительная – прогнозирование потребностей и предложения трудовых ресурсов по отраслям народного хозяйства и по видам экономической деятельности, по направлениям подготовки и специальностям;

**Концептуальные основы механизма взаимодействия
рынка труда и рынка образовательных услуг**

Таблица 2

SWOT-анализ рынка труда

Сильные стороны	Слабые стороны
<p>Численность трудовых ресурсов достаточна, чтобы обеспечить нормальное функционирование экономики.</p> <p>Параметры создания новых рабочих мест и безработицы по территориям сбалансированы.</p> <p>Стабильный рост численности занятых в экономике.</p> <p>Значительная роль частного бизнеса и надомного труда в обеспечении занятости населения.</p> <p>Высокий уровень образованности трудовых ресурсов.</p> <p>Тенденции улучшения отраслевой структуры занятости населения.</p>	<p>Опережающие темпы роста трудовых ресурсов.</p> <p>Рост численности незанятого населения, нуждающегося в трудоустройстве.</p> <p>Высокий уровень занятости в отраслях с низким уровнем производительности труда.</p> <p>Слабое использование потенциала трудоемких отраслей.</p> <p>Качественный дисбаланс на рынке труда, несоответствие количественной структуры профессий и уровня квалификации безработных соответствующей структуре свободных рабочих мест.</p> <p>Снижение или утрата квалификации вследствие межсекторальных переливов рабочей силы.</p>
Возможности	Угрозы
<p>Повышение устойчивости существующих рабочих мест в результате интенсификации развития трудоемких производств.</p> <p>Принятие целевых программ по развитию отдельных сфер, способствующих созданию дополнительных рабочих мест.</p> <p>Стимулирование эффективной занятости в наукоемких высокотехнологичных отраслях.</p> <p>Повышение занятости за счет развития надомных форм труда.</p>	<p>Обострение ситуации на рынке труда в результате роста трудовых ресурсов.</p> <p>Рост скрытой безработицы и нерегистрированной занятости.</p> <p>Снижение потенциала генерирования рабочих мест отдельных сфер под воздействием объективных факторов.</p> <p>Усугубление дисбаланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.</p> <p>Неудовлетворенность молодежи заработной платой и содержанием труда.</p> <p>Рост безработицы в сельской местности.</p> <p>Расширение масштабов внешней трудовой миграции.</p>

информационная – обеспечение информацией о состоянии рынка труда и рынка образовательных услуг; обеспечение гласности показателей, отражающих потребность в специальностях на рынке труда, рейтингов профессиональных учебных заведений по востребованности именно их выпускников на рынке труда, которые подтверждают уровень подготовки специалистов данного заведения;

посредническая – установление взаимосвязи между работодателями, представителями системы образования и органов власти, наемными работниками для удовлетворения взаимных интересов;

стимулирующая – стимулирование системы образования к повышению качества предоставляемых услуг; стимулирование наемных работников к повышению качества рабочей силы и конкурентоспо-

собности на рынке труда; стимулирование участия работодателей в деятельности системы профессионального образования.

Принципы взаимодействия исследуемых рынков представлены на рис. 1 [5–6].

Эффективное взаимодействие рынков труда и образовательных услуг должно базироваться на применении комплекса нормативно-правовых, административных, организационно-экономических, институциональных и информационных методов.

С учетом отечественного и зарубежного опыта результативного взаимодействия рынков труда и рынков образовательных услуг целесообразно применять такие формы, как:

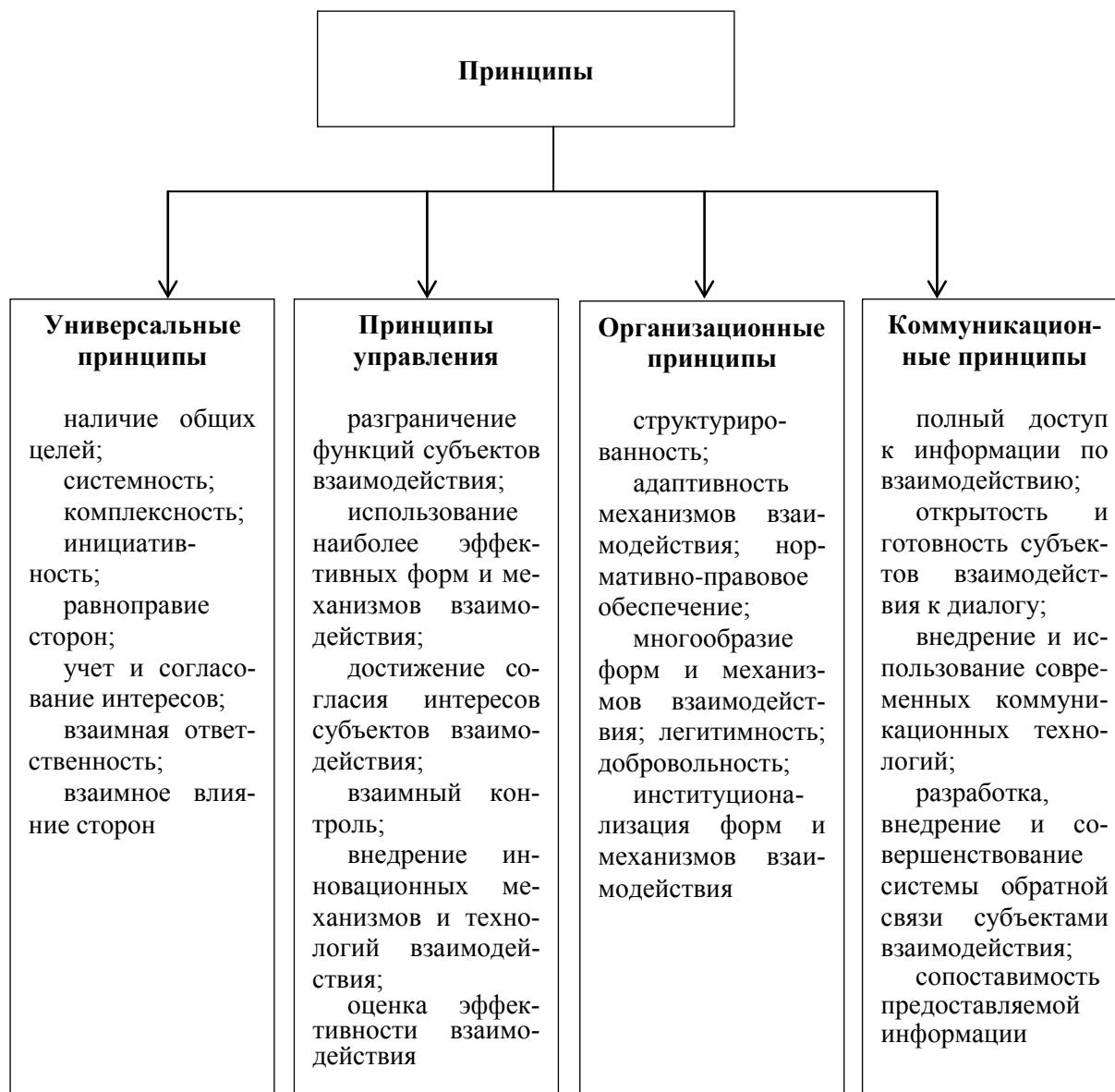


Рис. 1. Принципы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг

постоянный мониторинг специальной вузовской структурой рынка труда;
целевой заказ на подготовку специалистов;
развитие партнерских связей между работодателями и образовательными учреждениями (совместное проведение конференций, научных семинаров, стажировки, проведение практик на пред-

приятиях, помощь в трудоустройстве и т.д.);

программы совместной подготовки специалистов вузами и компаниями;

создание производственно-технологических комплексов (инновационные центры, технопарки и др.);

участие профессионалов отрасли в управлении государственными вузами;

непосредственное участие работодателей в процессах отбора выпускников, разработки квалификационных характеристик специалистов, учебных планов и учебных программ;

привлечение работодателей к учебному процессу (проведение мастер-классов, чтение лекций, разработка кейс-технологий высококвалифицированными специалистами);

формирование банка данных о выпускниках учебных заведений;

участие бизнеса в финансировании учебного заведения (расходы на выделение грантов, оплата стажировок и повышение квалификации преподавательского состава).

Таким образом, эффективность функционирования рынка труда определяется степенью его увязки с механизмом рынка профессионального образования. Поскольку процесс взаимодействия механизмов рынков труда и образовательных услуг находится под воздействием общемировых тенденций и особенностей развития, а также современного состояния национальной экономики, то при разработке механизма взаимодействия данных рынков необходимо учитывать особенности территории, на которой он функционирует.

Эффективность функционирования механизма взаимодействия исследуемых рынков должна быть обеспечена государственными целенаправленными мерами на уровне макроэкономического регулирования и подкреплена согласованностью действий учебных заведений, органов власти и руководителями организаций и предприятий. Особо следует подчеркнуть, что взаимодействие данных рынков должно быть взаимовыгодным и ориентироваться на долгосрочную перспективу.

Список использованной литературы

1. Гончарова Л.И. Формирование рынка образовательных услуг: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. экон. наук: спец. 08.00.01 «Экономическая теория» / Л.И. Гончарова; Поволжская акад. гос. службы. – Саратов, 1997. – 20 с.

2. Филиппова Д.Г. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг в трансформируемой экономике России: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. экон. наук: спец. 08.00.01 «Экономическая теория» / Д.Г. Филиппова; ВГУ. – Воронеж, 2003. – 22 с.

3. Стуров И.Б. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг в транзитивной экономике: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. экон. наук: спец. 08.00.01 «Экономическая теория» / И.Б. Стуров; Сев.-Кавк. акад. гос. службы. – Ростов н/Д., 2003. – 23 с.

4. Андросова И.В. Специфика образовательных услуг в системе общественных отношений / И.В. Андросова // Молодой ученый. – 2014. – № 4. – С. 458–461.

5. Бухтаяров А.А. Формирование механизма взаимодействия рынков труда и образовательных услуг / А.А. Бухтаяров, К.В. Белявичус, Г.Г. Вукович // Фундаментальные исследования. – 2008. – № 7. – С. 112–113.

6. Деева Н.Н. Проблемы взаимодействия образовательных учреждений и работодателей на рынке труда: социологический анализ / Н.Н. Деева // Материалы Всероссийского социологического конгресса. – Уфа, 2012. – С. 134–140.

Статья поступила в редакцию 17.01.18