

Ю. В. Шишкина, научный сотрудник
экономический факультет
МГУ имени М. В. Ломоносова

СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1. В современной экономике возрастает и приобретает глобальный характер конкуренция среди работников за наиболее престижные и высокооплачиваемые рабочие места. Важнейшим фактором конкурентоспособности является образование и профессиональная подготовка. Осознание этого факта состоялось, о чем свидетельствует глобальная уровневая перестройка в системе профессиональной подготовки кадров, связанная, прежде всего с масштабным, не знающим аналогов ни в нашей стране, ни за рубежом наращиванием с середины 90-х годов численности студентов высших учебных заведений. В период с 1995 г. по 2003 г. (менее 10 лет) она выросла с 2,8 до 6,4 млн человек (почти в 2,3 раза), тогда как в предыдущую четверть века (1970—1995 гг.) оставалась практически на одном уровне, колеблясь в пределах 2,7—3 млн человек.

Однако сложнее оказалась задача понимания того, что предоставляемое образование должно соответствовать требованиям, предъявляемым к специалистам в современной экономике, и осуществляться по специальности, пользующейся спросом на рынке труда. И поэтому необходимы постоянная подстройка содержания и форм образования под спрос на рынке труда, а также соответствующее поведение домохозяйств, работников и работодателей на рынке образовательных услуг.

Одним из важнейших инструментов обеспечения этой подстройки является формирование различных моделей непрерывного профессионального образования.

В «Приоритетных направлениях развития образовательной системы Российской Федерации», разработанных Правительством РФ и одобренных на заседании Правительства 9 декабря 2004 года говорится о том, что для того, чтобы обеспечить растущие потребности в постоянном повышении квалификации или переподготовке, необходимо создать инфраструктуру доступа к непрерывному профессиональному образованию в течение всего периода профессиональной деятельности. Непрерывное образо-

вание должно предоставить каждому человеку институциональную возможность формировать индивидуальную образовательную траекторию и получать ту профессиональную подготовку, которая требуется ему для дальнейшего профессионального, карьерного и личностного роста. Развитие данной системы позволяет обеспечить большую восприимчивость образования к внешним запросам, в том числе со стороны рынка труда.

Особенно важно решение этой задачи в связи с переходом экономики России к инновационному типу. Данный переход, по мнению специалистов, займет не менее 30—40 лет. Однако решение многих и весьма сложных для российской действительности проблем экономического, институционального и даже политического характера должно начинаться на первом этапе. Задача формирования системы непрерывного профессионального образования относится к их числу. В связи с этим необходима активизация совместных действий правительства, соответствующих ведомств, учебных заведений, работников и работодателей по развитию и совершенствованию непрерывного образования, и экономического в том числе, что позволит Российскому образованию стать гарантом конкурентоспособности отечественных специалистов на внутреннем и мировом рынке труда.

Система непрерывного образования предполагает существование следующих основных элементов. Это: переход от системы управления вузами к системе управления отдельными программами с отказом от аккредитации вузов в пользу аккредитации учебных программ; введение так называемой кредитно-модульной системы образовательных программ; создание независимых центров оценки качества образования. Для развития современной системы непрерывного профессионального образования необходимо:

обеспечить расширение числа организаций, предоставляющих образовательные услуги в области профессионального образования и подготовки кадров;

создать условия для распространения общественно-профессиональных механизмов аттестации и аккредитации образовательных программ;

повысить роль общественных институтов в управлении образованием;

сформировать общенациональную систему оценки качества образования, получаемого гражданином, и реализуемых образовательных программ;

создать условия для обеспечения образовательной мобильности обучающихся, к примеру, отработать механизмы, позволяющие

учащимся сочетать обучение в различных учебных заведениях — не только общеобразовательных и профессиональных, но и заочных, очно-заочных школах, учреждениях дополнительного образования и др.;

сформировать инструменты, обеспечивающие эффективную подстройку системы к требованиям рынка труда.

2. *Экономическое образование* в наибольшей мере может способствовать успешному карьерному росту специалиста практически в любой области. Экономическое образование на каждой из ступеней образования способствует улучшению качества рабочей силы, повышению ее конкурентоспособности, так как экономическое образование помогает получить целостное представление о сущности и тенденциях развития экономических систем, законах их функционирования. Современный экономист, получивший глубокое базовое образование, владеющий современными методами экономического анализа, математическим инструментарием, умеющий хорошо ориентироваться в быстро меняющейся экономической среде, без сомнения востребован на рынке труда. Поэтому проблема развития непрерывного экономического образования представляется наиболее актуальной.

У современного учащегося и далее работника уже есть возможность получать экономические знания на всех образовательных уровнях, начиная с программ основного общего образования, и заканчивая программами послевузовского профессионального образования. Однако институциональное устройство системы непрерывного экономического образования пока не эффективно, поскольку находится в стадии становления и развития и поэтому требует детального изучения на основе методологий, предлагаемых современными научными теориями.

Особенности целеполагания, направленность формирования и модели функционирования системы непрерывного экономического образования предопределяются целым рядом факторов — экономических, институциональных, социокультурных, политических и др. Однако, прежде всего они определяются состоянием данного сегмента рынка труда, а именно:

степенью его сбалансированности;
профессионально-квалификационной структурой;
поведением субъектов — работников, работодателей, государства, домохозяйств.

Современный рынок труда России характеризуют структурная несбалансированность между спросом на труд и предложением труда и значительные масштабы избыточного предложения рабо-

чей силы. Наиболее остро проблема избыточного предложения рабочей силы затрагивает выпускников по специальностям экономики и управления и гуманитарно-социальным специальностям. Обе группы специальностей не только сохраняют, но и упрочат свое лидирующее положение по численности подготавливаемых специалистов — 480 тыс. в области экономики и управления и 300 тыс. по гуманитарно-социальным специальностям, что в общей сложности превысит 55 % совокупных выпусков по всем специальностям из высших учебных заведений в целом за 2006—2008 годы. Суммарная подготовка экономистов, управленцев и специалистов гуманитарно-социального профиля составит свыше 2 млн человек. При этом, совершенно невозможно оценить в какой мере совершенствуется и обновляется в соответствии с потребностями рынка труда структура их подготовка, поскольку ни Росстат, ни Минобрразования и науки таких сведений не публикуют.

Если говорить только об *экономистах*, то здесь отмечаются как не отвечающее потребностям рынка труда: — наращивание вузовской подготовки экономистов общего профиля при ее низком качестве, несмотря на высокий удельный вес платного образования, — завышенные зарплатные и статусные притязания выпускников, — нежелание молодых специалистов работать на стартовых позициях.

Эта структурная несбалансированность на данном профессиональном сегменте рынка труда представляется вполне рациональной целью для системы непрерывного экономического образования. Отмечаемое перепроизводство экономистов, бухгалтеров, могло бы быть достаточно быстро нивелировано, если бы в системе непрерывного экономического образования функционировали программы и содержание их подготовки, учитывающие потребности работодателей в специалистах в области делового администрирования, маркетинга, кадрового менеджмента, кризисного управления, коммерции и предпринимательства, в области гражданского и акционерного права и т. д. Понятно, что такого рода доподготовку по узким, востребованным на рынке труда экономическим и управленческим специальностям могут осуществлять эффективные институты в системе непрерывного экономического образования (ими могут быть далеко не все вузы, а тем более их многочисленные филиалы). Поэтому актуализируется проблемы ранжирования высших учебных заведений по их потенциалу, переходу на двухступенчатую систему высшего образования (бакалавриат-магистратура) хотя бы для начала в сфере подготовки по наиболее востребованным специальностям (речь идет об узкой специализации в сфере экономики и управления).

3. Система непрерывного экономического образования, безусловно, является *эффективным институтом* рыночной экономики. Институты, как известно, задают систему стимулов (положительных и отрицательных), направляя поведение людей и хозяйствующих субъектов по определенному руслу. Этим они (стимулы) снимают неопределенность и делают социально-экономическую среду более предсказуемой. Дело в том, что когда люди верят в надежность и справедливость законов, договоров, контрактов, (к примеру, дипломов, сертификатов об обучении) и прав собственности, они воздерживаются от попыток обмана, мошенничества.

Поэтому, в рамках проблемы формирования системы непрерывного экономического образования необходимо свести к интегралу модели рационального поведения, предопределяющего отношение к институту непрерывного образования, четырех субъектов рынка труда. Это — поведение работодателей, поведение вузов и других профессиональных учебных заведений, поведение граждан лично, (домохозяйств) и поведение государства. Только на основе целенаправленного согласования нормативных актов, в рамках которых они живут, мы можем решать проблему сбалансированности спроса и предложения труда на рынке труда на основе использования системы непрерывного экономического образования.

Разрыв между спросом на рабочую силу различного уровня подготовки и ее предложением проявляется на практике в текущем периоде, но формируются заблаговременно. Выбор молодежью будущей сферы трудовой деятельности и соответствующего уровня профессиональной подготовки, как правило, формируются стихийно. Качественная опора на спрос экономики и реалии карьерной перспективы чаще всего недостаточна.

Если говорить о *поведении работодателя* и возможных регуляторах этого поведения. Как ведет себя сегодня работодатель? Большинство из них ориентировано на привлечение работников в соответствии с текущими потребностями.

Стратегическое планирование и стратегический взгляд на трудовые отношения просматривается редко, и это понятно, потому что работодатель живет в условиях экономической неопределенности. Фирмы, которые поднялись на ноги, и уже начали работать с человеческими ресурсами по современным программам и в полном объеме, занимаются стратегией и прогнозированием. Таких фирм пока мало. Большинство малых и средних фирм вообще не занимаются кадровым стратегическим прогнозированием. Рассчитывать на то, что они дадут

полноценную информацию о возможном прогнозе своей деятельности, с тем, чтобы вузы смогли жестко предусмотреть на 5 лет вперед возможность подготовки для них кадров — это иллюзия. В этих условиях система профессионального образования неизбежно оказывается в ситуации неопределенности, вынуждена интуитивно определять перспективный спрос на своих выпускников либо ориентироваться на текущие предпочтения молодежи.

Далее, устойчиво растут объемы экономической деятельности на условиях неполной, временной занятости, на условиях лизинга, и прочих, так называемых, формах гибкой занятости. Что здесь может спрогнозировать любой работодатель, и каким образом он может дать сигнал вузам, чтобы они своевременно среагировали и не выпускали на рынок труда безработных молодых специалистов? Все более важным становится и тот факт, что работодатель склоняется к опоре на внутренние человеческие ресурсы. Он опирается на тех, кто есть на фирме, обеспечивая их квалификационный рост, переобучение, обеспечивая их перемещение. Этот сегмент рынка труда можно спрогнозировать для определения перспектив развития системы непрерывного экономического образования, причем и в краткосрочной и среднесрочной перспективе.

И поэтому значимость для работодателя системы непрерывного экономического образования, которое и снимает эти проблемы, должна быть очень высока. Однако, формы законодательного воздействия на поведение работодателя в этом аспекте пока не определились, и поэтому нуждаются в изучении и развитии. Нужно говорить и о возможных экономических и социальных регуляторах, направленных на формирование позитивного поведения работодателей в этом случае. Какие здесь возможны пути влияния на работодателя? Наверное, их несколько. Целесообразно обратить внимание трехсторонних комиссий на то, чтобы они значительно жестче ориентировались на соблюдение корпоративных, внутрифирменных кодексов в сфере профессиональной подготовки. Особое внимание следует обратить на стандарты качества (ИСО 9000, ИСО 9001, ИСО 9004, стандарты социальной ответственности, профессиональные стандарты и др.). Возможно, следует за государством закрепить функцию контроля за этими стандартами, по крайней мере, на ближайшие несколько лет. Рейтинг работодателя, возможность его позиционирования, выход на международный рынок обязательно должны учитывать эти стандарты.

Эффективным нормативным институтом могут стать профессиональные гильдии, т.е. неформальные профессиональные ассоциации, которые способны давать сигналы всем субъектам рынка труда и работодателям, и профессиональной школе всех ступеней обучения и системе непрерывного экономического образования, в том числе. Замечу, что этот институт рынка труда работает на Западе уже более ста лет. Например, профессиональные гильдии нейрохирургов сообщают медицинским учебным заведениям «нас — достаточно», то есть они отслеживают свой рынок труда. Профессиональные гильдии проводят сертификацию качества, контактируют с работодателями, совместно проводят квотирование подготовки; есть и другие эффективные элементы их работы.

Относительно *поведения домохозяйств и вузов* на рынке труда. В классической экономике труда давно разработана и давно известна так называемая паутинообразная модель движения профессионального рынка труда. Российская экономика и субъекты российского рынка труда ведут себя вполне классически, в соответствии с этой моделью: и домохозяйства и вузы отвечают на вызов тех профессий, по которым возросли заработные платы, которые признаются «модными» и т. д., без необходимого понимания конечности и динамичности этого процесса. Далее, вузы расширяют набор на эти профессии. Они используют при этом в т. ч. и коррупцию, чтобы получить право на подготовку кадров по тем профессиям, которым рынок труда «гарантирует» высокую заработную плату. Потому что тогда к ним домохозяйства (граждане) принесут деньги, и они будут эффективно, с их точки зрения, работать.

Наиболее показательна в этом аспекте охарактеризованная выше ситуация в области специальности экономики и управления. Жертвами такой модели становятся выпускники вузов, получившие специальность, на которую нет спроса со стороны работодателей. Таким молодым специалистам приходится срочно переучиваться, а это огромные материальные и моральные потери для самого выпускника, его семьи и большие затраты для общества.

Если говорить о том, как регулировать деятельность вузов, с тем, чтобы повысить степень сбалансированности на рынке труда, то здесь, набор может быть разным: резкое расширение масштабов информационной деятельности; профессиональная ориентация и т. п. *Но главное при этом, что более всего недостает понимания необходимости системы непрерывного образования, ее сущности и роли в координации образовательного процесса.*

Кроме того, очевидно, возможны разнообразные формы общественного воздействия. Можно представить себе механизм «штрафования» тех вузов, которые готовят специалистов, сразу становящихся безработными. Можно начать с того, что Министерство образования и науки вместе с Министерством социального развития, разместят в Интернете рейтинги вузов по их «вкладу» в безработицу. Можно продумать и предложить систему соответствующих действий Трехсторонней комиссии, направленную на регулирование поведения профессиональных учебных заведений на рынке труда.

Помощь государства домохозяйствам — гражданам должна быть исчерпывающе полной: необходимы качественная, всесторонняя профорентация, закон о профессиональной ориентации, закон о непрерывном образовании, изменения в Законе о средствах массовой информации и т. д. Потому что недопустимо, чтобы бедное население, у которого приоритет высшего образования заложен в ходе 80-летнего развития страны, вкладывало деньги так не рационально. Тем более, что потом государству придется платить пособия по безработице молодым специалистам и второй раз их же переподготавливать.

Подводя итог, необходимо еще раз подчеркнуть высокую научную и практическую значимость данной проблемы, необходимость ее детального научного и практического рассмотрения с тем, чтобы создать возможность для дальнейшего совершенствования рынка труда и социально-трудовых отношений в России.

Література

1. Российский рынок труда: путь от кризиса к восстановлению / Пер. с англ. — М.: Весь Мир, 2003.
2. Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991—2000 гг.). — М.: ТЕИС, 2002.
3. *Коровкин А. Г.* Динамика занятости и рынка труда: вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. — М.: МАКС Пресс, 2001.
4. *Разумов А. А., Разумова Т. О.* Образование и социально-трудовой статус (социологический анализ) / Достойный труд — высшая цель и жизненная необходимость. — М.: ТЕИС, 2005.
5. *Попов А. Д.* Профессиональный потенциал рабочей силы России и его использование / Достойный труд — высшая цель и жизненная необходимость. — М.: ТЕИС, 2005.
6. Исследования Института макроэкономических исследований Министерства экономического развития и торговли РФ под руководством д-р экон. наук, проф. Чижовой Л. С.

Стаття надійшла до редакції 31.05.2007