

О «ДИССОНАНСНОМ» ВЗАИМОДЕЙСТВИИ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация. В статье рассматривается механизм институционального взаимодействия рынка труда и системы высшего образования, дано описание «диссонансной» модели взаимодействия вышеуказанных социальных институтов, сформулированы базовые принципы, на которых может быть построено гармоничное взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда в современных условиях.

Ключевые слова: спрос и предложение на рынке труда выпускников вузов, «диссонансная» модель взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда

Summary. Considered the mechanism of institutional interaction of the labor market and higher education system, describes the «dissonant» model of interaction of the above-mentioned social institutions, sets out the basic principles on which a harmonious interaction of the market of educational services and labor market can be built in modern conditions in this article.

Keywords: demand and supply in the labor market of graduates, «dissonance» model of interaction between the educational market and the labor market

С институциональной точки зрения современная модель взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда представляет собой *совокупность формальных и неформальных механизмов согласования изменяющегося спроса на определенные*

профессиональные компетенции и предложения адекватных рабочих мест, а также форм влияния экономических агентов на параметры роста материального и духовного благосостояния общества.

В данном контексте термин «взаимодействие» отражает институциональную (рыночную) взаимообусловленность и тот синергетический эффект, который способно продемонстрировать превращение рынков образовательных услуг и труда в единую, целостную систему, в которой гармонично взаимозависимы ее части на основе совместных целей и интересов.

Надо заметить, что современных теорий, объясняющих принципы и механизмы взаимодействия образовательных и экономических систем, не так много. Прежде всего, это теория человеческого капитала (Т. Шульц, Г. Беккер, Д. Минсер), развивающая экономический подход к образованию и согласно которой вложение средств в человека посредством его образования и воспитания повышает его способности (компетенции) к получению будущих доходов.

В рамках *институциональной теории* потенциал образовательного пространства рассматривается как ответная реакция на состояние рынка труда в целом и, в частности, спроса на квалификации и профессиональные компетенции. С учетом этого и предлагается подстраивать образовательный контур, ориентируясь на состояние соответствующего сектора экономики.

Существует и более радикальная *неомарксистская* концепция (С. Боулс, Г. Гинтис). Ее апологеты считают, что образование должно «облагораживать» рынок труда и общественное производство в целом. А для этого величина предложения на рынке образовательных услуг должна превышать величину спроса на профессиональные компетенции рабочей силы на рынке труда, особенно по структуре и качеству.

Таким образом, можно утверждать, что в основе институциональной концепции лежит принцип «спрос рождает предложение», а неомарксистской – «предложение рождает спрос».

Есть и более одиозные (радикальные) концепции взаимодействия рассматриваемых нами рынков вплоть до полного устранения одной из взаимодействующих сторон. Так, например, И.Иллих в своей книге «Общество, отказавшееся от образования» (США, 1971 г.) [1] предлагал отменить обязательное обучение и запретить спрашивать у потенциальных работников документы об образовании при приеме на работу. Понятно, что тем самым разрушается та взаимосвязь между обучением, работой и фьючерсными доходами, которая всегда должна учитываться в процессе социального прогнозирования.

При условии эффективного функционирования системы «вуз-рынок» каждый из ее субъектов способен удовлетворить свои потребности:

- вуз получает инвестиции из различных источников финансирования своей деятельности для повышения качества образования, улучшения материального обеспечения учебного процесса, и, как следствие, – роста своего рейтинга, обеспечения прироста абитуриентов и т. п.;

- рынок труда получает квалифицированные кадры с современным уровнем теоретических знаний и практических навыков, минимизирует затраты на поиск и подготовку специалистов соответствующей квалификации, обеспечивая тем самым свою конкурентоспособность;

– выпускники вузов становятся обладателями необходимых компетенций (знаний, умений, навыков), позволяющих им в кратчайшие сроки и с максимальной эффективностью обеспечить свой карьерный рост, поднять свой социальный статус, расширить альтернативы по доходам и социальным условиям;

– общество и государство получают в свое распоряжение человеческий капитал, способный поддерживать духовное развитие этноса и обеспечивать инновационное развитие национальной экономики.

Но любое социальное взаимодействие априори конфликтно, что и порождает различного рода рассогласования. Современная структура отечественного профессионального образования настолько не оптимальна, что можно говорить о «диссонансной» модели взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда, для которой характерно наличие острого дисбаланса между спросом и предложением компетенций. Это подразумевает не только то, что сегодня вузы не в состоянии дать выпускнику актуальные профессиональные знания, но и национальный рынок труда, в свою очередь, не в состоянии эффективно задействовать человеческий потенциал выпускников. Считается, что отсутствие действенных механизмов связи образования с рынком труда, нерегулированность процессов подготовки специалистов высшей квалификации стали одной из причин повывшения спроса на высшее образование и роста числа студентов в Беларуси в начале 2000-х годов. В результате объемы выпуска специалистов с высшим образованием по отдельным специальностям, начиная с 2003 года, превышают потребности национальной экономики примерно вдвое, что повлекло за собой новое для Беларуси явление – «дипломированную» безработицу [2]. Так, на 1.04.2016 г. в службах занятости было зарегистрировано более 6597 безработных с высшим образованием, что составляет около 8% объема выпуска дипломированных специалистов за этот год.

Вспомним, что собой представляет «идеальный» механизм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг с точки зрения экономической теории. Рынок труда, получая информационные импульсы с различных товарных рынков об изменении цен и объемов выпуска продукции, реагирует определенным изменением уровня спроса на труд. В результате возникает либо дефицит как следствие необходимости увеличения спроса на труд, либо его избыток (в случае сокращения спроса), но в любом случае происходит изменение уровня заработной платы специалистов. Этот информационный сигнал «воспринимает» образовательная система и трансформирует его в показатель изменения нормы отдачи от инвестиций в образование, что, в свою очередь, вызывает изменение спроса на соответствующий вид образовательных услуг. Вузы реагируют на эти рыночные сигналы изменением стоимости образовательных услуг, объема и структуры приема, либо, если численность обучающихся регулируется государством, изменением требований к уровню подготовки специалистов, что, в конечном счете, приводит к изменению профессиональных компетенций у выпускников и/или их количества.

Как можно видеть, основной «движущей силой» механизма взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда является складывающаяся цена труда, а экономические интересы производителей образовательных услуг и их потребителей выступают естественным саморегулятором, не требуя, на первый взгляд, никаких других ограничителей. При этом в данной модели не следует отводить образовательному пространству лишь пассивную роль. Вузы также могут оказывать значительное влияние

на рынок труда, относительно точно или с большим разбросом прогнозируя объемы выпускников и структуру их компетенций, тем самым создавая дефицит или избыток квалифицированных кадров, что отражается на изменении уровня заработной платы на рынке труда. Выходит, что вузы также могут порождать на рынке образовательных услуг и рынке труда эффекты асимметрии.

Но даже если прогноз верен, любая система профессиональной подготовки не может одновременно среагировать на сигналы рынка труда и обеспечить его специалистами, по объему и структуре адекватными изменениям спроса на квалифицированный труд, в силу того, что система высшего образования по своей природе инерционна («образовательный» лаг в современных системах высшего образования составляет в среднем 4–6 лет). В результате происходит запаздывание реакции рынка образовательных услуг – на изменение ситуации на рынке труда, которое является причиной возникновения циклов на рынке труда, состоящих из циклов «перепроизводства» специалистов и их дефицита.

На практике такое системное запаздывание реакции рынка образовательных услуг на сигналы рынка труда вызывает затухающую смену фаз дефицита и «перепроизводства» необходимых специалистов и, соответственно, непрерывное колебание уровня средней заработной платы. Теория человеческого капитала предполагает, что только после нескольких циклических колебаний предложения специалистов и цены на квалифицированный труд на рынке достигается новая точка равновесия.

Для нивелирования указанных дисбалансов в европейских странах («Болонский процесс») применяются две образовательные модели (концепции), одна из которых обеспечивает выпускнику «пригодность к трудоустройству» (наличие необходимых профессиональных компетенций, высокая вероятность трудоустройства), а другая формирует «хорошо обучающегося профессионала», который «умеет учиться», т. е. компенсировать «амортизацию» знаний, которые по некоторым специальностям устаревают еще к моменту получения диплома. Последняя, таким образом, акцентирует усилия в деле подготовки профессиональных кадров не столько на освоении субъектом определенных объемов информации (знаний), сколько на привитии культуры саморазвития, обучении методам и приемам наращивания актуальных знаний и умений, т. е. на обретении субъектом навыков непрерывного обучения, в результате чего появляется качественно новый образовательный «продукт» – хорошо обучающийся профессионал.

Таким образом, можно утверждать, что сам механизм взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда может способствовать возникновению дисбаланса спроса и предложения на рынке труда, который в период «перепроизводства» специалистов находит свое выражение в увеличении напряженности, снижении предлагаемой работодателями заработной платы, безработице выпускников вузов и их трудоустройстве не по специальности. В настоящее время последствия такого «перепроизводства» нивелируются посредством продолжения обучения на последующих образовательных ступенях (второе высшее образование, аспирантура и т. д.), призыва на военную службу (для юношей), ведения домашнего хозяйства (преимущественно для девушек).

На сегодняшний день в нашем обществе отсутствует прямая связь между качеством подготовки специалиста и уровнем его начальных доходов. Взаимосвязь исследуемых рынков была бы более гармоничной, если бы будущая зарплата выпускника на первом месте работы была увязана с качеством его подготовки посредством надбавок к зарплате, что одновременно решило бы проблему недостаточной учебной мотивации.

Также улучшению взаимодействия образовательного пространства и рынка труда могла бы способствовать соответствующая организация постдипломной сертификации молодых специалистов. Такая сертификация способствовала бы дальнейшему совершенствованию теоретических знаний и практических навыков выпускников высших образовательных учреждений, повышению степени их готовности к самостоятельной профессиональной деятельности по избранной специализации. Студент после защиты дипломного проекта направляется на предприятие, где по договору он обязуется в течение установленного срока работать по одной из специализаций, которую он самостоятельно определяет для себя в период обучения. Таким образом, молодой специалист сможет развить свою специализацию и приобрести необходимый для последующего трудоустройства опыт работы с соответствующим сертификатом специалиста. А для предприятия, «вырастившего» специалиста с определенной специализацией, можно было бы предусмотреть определенные налоговые стимулы.

В дальнейшем для нивелирования негативных последствий нынешней «дисбалансной» образовательной модели желательно разработать и реализовать концепцию «профессионально-образовательного универсализма», позволяющую «создавать» специалистов, обладающих разнообразными умениями, навыками и компетенциями, самая главная из которых – высокая степень обучаемости (адаптируемости).

Литература

1. Смелзер, Н. Социология: пер. с англ. – Москва : Феникс, 1998. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://scepsis.net/library/id_612.html. – Дата доступа: 24.05.2017.
2. Жук, А. И. Качество в системе приоритетов государственной политики в области образования в Республике Беларусь. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bel-educ.narod.ru/BED011.htm>. Дата доступа: 26.03.2018.