DOI 10.54220/v.rsue.1991-0533.2023.67.62.010

М. А. Довлетмурзаева

ВЗАИМОСВЯЗЬ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Аннотация

В статье рассматривается чрезвычайно актуальная проблема организации действенной системы взаимодействия между учреждениями образования и региональными рынками труда, целью которого является сокращение спроса и предложения кадров, приведение в соответствие компетенций обучающихся, полученных в процессе теоретической и практической подготовки, с конкретными навыками и умениями, востребованными работодателями. Автор доказывает тезис о необходимости соответствия специальностей выпускников потребностям региональных рынков труда и целесообразности обеспечения гибкости образовательных программ к постоянно меняющимся требованиям рынка труда в регионах.

Ключевые слова

Трудовые ресурсы, система подготовки профессиональных кадров, региональная социально-экономическая система, работодатели, бизнес-сообщество, сфера образования, компетенции, региональный рынок труда.

M. A. Dovletmurzaeva

RELATIONSHIP OF REGIONAL LABOR MARKET AND SPHERE OF EDUCATION: THEORY AND PRACTICE

Annotation

Article examines the extremely pressing problem of organizing an effective system of interaction between educational institutions and regional labor markets, purpose of which is to reduce the demand and supply of personnel, aligning the competencies of students acquired in process of theoretical and practical training with specific skills and abilities in demand by employers. Author proves the thesis about the need to match graduates' specialties to the needs of regional labor markets and the advisability of ensuring the flexibility of educational programs to constantly changing requirements of the labor market in regions.

Keywords

Labor resources, professional training system, regional socio-economic system, employers, business community, education, competencies, regional labor market.

Введение

Цифровизация и автоматизация бизнес-процессов и промышленного производства неизбежно влекут за собой изменения на рынке труда в целом по стране. Данная тенденция, по оценкам специалистов, в ближайшие годы будет сохраняться. Следовательно, будут появляться новые задачи, для решения которых необходимы трудовые ресурсы, способные концентрировать уникальные комбинации навыков и умений для выполнения таких задач. Как отмечают исследователи проблем человеческого капитала, «…это приводит к необходимости формирования новых специальностей, ранее не существовавших». Изменение требований к знаниям и умениям работников, обусловленных трансформацией технологий в организациях, ставит задачу непрерывного повышения их квалификации [1, с. 108].

Социологи, изучая рынок труда, выделяют, наряду с общекультурной, и

его прагматическую функцию, выполняющую запросы рынка. Реализуется данная функция через «адаптацию к постоянно меняющимся экономическим условиям, где непрерывно возникают и исчезают дефициты и избытки рабочей силы разного профиля». Отметим, что в современной системе образования прагматическая функция не реализована. Не только факторы неопределенности современных условий существования осложняют обучение сотрудников новым знаниям и умениям [2, с. 9], но и система образования, к сожалению, не готова принять вызовы современности.

Методы

Экономика государства способна адекватно функционировать в условиях наличия основных рынков и факторов производства, в связи с чем необходимо создание определенной системы взаимодействия, в которой каждый вид рынка выполняет четкие задачи. Особое место среди различных видов рынков занимает рынок труда. Он представляет собой совокупность отношений по поводу найма рабочей силы, качество которой определяет качество самого рынка труда. Поэтому рынок труда тесно связан со сферой образования, выступающей своего рода поставщиком рабочей силы на рынок труда. Сфера образования формирует и развивает компетенции, востребованные рынком труда, который обеспечивает экономику рабочей силой, наделенной определенными знаниями, умениями и навыками. Рынок труда и сфера образования составляют весьма своеобразный тандем, поскольку при определении рынком цены на товар, которым является труд, «переплетаются не только интересы продавца и покупателя, но и отражаются практически все социально-экономические изменения в обществе, как в современном, так и в историческом аспекте» [3, с. 215]. Необходимо отметить также, что рынок труда включает в себя «исторически сложившийся специфический общественный механизм, реализующий определенный комплекс социально-трудовых отношений, способствующий установлению и соблюдению баланса интересов между трудящимися, предпринимателями и государством» [9, с. 39]. Подчеркнем, что за предыдущие три столетия своего развития человечество накопило множество подходов к определению рынка труда, все они в определенной степени отражают отдельные свойства категории «труд» и позволяют проследить эволюцию научных взглядов на формирование рынка труда в качестве ключевого сегмента экономики.

Родоначальник классической школы экономической науки Адам Смит, являющийся основоположником учения трудовой теории стоимости, еще в XVIII в. отмечал: «Труд был первой ценой, первоначальной покупкой – деньгами, которыми платили за все вещи. Не золотом и не серебром, а трудом первоначально было куплено все богатство мира» [10, с. 175]. Последователь А. Смита Д. Рикардо развил идею о том, что стоимость товаров определяется величиной труда, требуемого для их производства, и обосновал корреляцию размеров зарплаты с объемом предложения труда. Им выдвинут тезис о том, что «увеличение заработной платы выше минимального уровня, необходимого для нормального воспроизводства населения, ведет к росту предложения труда и способствует понижению заработной платы» [8, с. 83]. Спустя практически сто лет после публикации труда А. Смита «Исследование о природе и причинах богатства народов» уже в XIX в. Карл Маркс, основоположник научного коммунизма в труде «Капитал» дал комплексное социально-философское осмысление общественных процессов того времени. Он отмечал, что труд является главным источником богатства, а также развил теорию о производительном и непроизводительном труде, обосновал двойственный характер труда. К. Маркс писал: «Как целесообразная деятельность, направленная на освоение элементов природы в той или иной форме, труд составляет естественное условие

человеческого существования, условие обмена веществ между человеком и природой, независимое от каких бы то ни было социальных форм. Напротив, труд, создающий меновую стоимость, есть специфически общественная форма труда» [6, с. 23].

Позже, в начале XX в. ученые-экономисты отходят от исследований труда как экономической категории, а в большей степени изучают феномены занятости и безработицы, что свидетельствует об усложнении социально-общественной жизни и экономических процессов. В частности, Джон Мейнард Кейнс отверг идею о том, что свободный рынок способен к саморегуляции и к автоматическому обеспечению полной занятости. Согласно его точке зрения, «цена рабочей силы представляется жестко фиксированной величиной. Регулятором рынка выступает государство, которое увеличивая или уменьшая количество рабочих мест, увеличивает или уменьшает спрос на рабочую силу» [5, с. 78].

Оппонент идей кейнсианства, монетарист, неолиберал и Нобелевский лауреат Милтон Фридман, негативно относился к установлению контроля над ценами и заработной платой, он полагал, что это будет препятствовать оптимальному распределению ресурсов, поскольку нарушается сигнальный механизм рынка [11, с. 32]. М. Фридман ввел понятие естественной нормы безработицы, достигаемой посредством стабильного темпа прироста денежной массы и строго регламентированной структуры цены на рабочую силу.

Обсуждение

Рассмотренные концепции, касательно функционирования рынка труда, относящиеся к нескольким эпохам и различным экономическим школам находили свое отражение в ходе развития экономической мысли, влияли на восприятие рынка труда и определяли инструменты и методы достижения целей в области занятости. Порой противоречащие друг другу теории в практическом применении компенсировали недостатки друг друга и способствовали преодолению кризисных периодов экономического развития.

Формирование рынка труда происходит под влиянием целого комплекса движущих сил, упорядочивающих и взаимоувязывающих отдельные инфраструктурные подсистемы рынка. От слаженности их работы и способов взаимодействия зависит степень баланса интересов участников рынка труда. Таким образом, рынок труда является сложной многофакторной моделью, которая обеспечивает согласованность спроса и предложения на рынке труда. В актуальной трактовке, рынок труда есть «система социально-экономических и юридических отношений в обществе, норм и институтов, призванных обеспечить нормальный непрерывный процесс воспроизводства рабочей силы и эффективное использование труда» [12, с. 54].

Известно, что существует множество возможностей классификации рынка труда. В основном, его делят на несколько уровней или сегментов в зависимости от разных факторов, таких как местоположение, отрасль, сфера деятельности, профессия. Это позволяет лучше понять, как работают рынки труда, их различия и общие черты. Выработанная классификация помогает эффективнее анализировать рынок труда и управлять им. Кроме того, рынок труда выступает в качестве ключевого фактора влияния на воспроизводство рабочей силы. Подавая сигналы о том, какие навыки и знания востребованы в экономике, рынок труда, тем самым, влияет на подготовку рабочей силы и задает уровень качества ее воспроизводству. По нашему мнению, эти две функции рынка: структурная и воспроизводственная, позволяют наладить процесс обеспечения постоянного потока квалифицированных кадров в экономику страны.

Структурная функция позволяет выявить, как изменения на одном сегменте рынка влияют на развитие другого сегмента, тем самым, осуществлять прогнозирование рынка труда и управление

им. Воспроизводственная функция связана с обеспечением постоянного притока рабочей силы посредством влияния на сферу образования, в которой происходит подготовка и переквалификация трудовых ресурсов страны.

Понятие «воспроизводство рабочей силы», существовавшее в советский период в экономике, очень близко современному термину «воспроизводство и накопление человеческого капитала». Оба понятия связаны с формированием и развитием рабочей силы, но они имеют свои собственные акценты и значения.

Воспроизводство рабочей силы фокусируется на обеспечении постоянного притока в экономику работников, способных выполнять различные виды работ, включает в себя системы образования, профессионального обучения и охрану здоровья, которые обеспечивают население необходимыми навыками и условиями для реализации трудовой деятельности.

Накопление человеческого капитала подразумевает инвестирование в качество и продуктивность рабочей силы, а не только в ее количество и стабильность притока в экономику. Это включает в себя развитие навыков, знаний, опыта и инноваций. Основной акцент делается на повышении квалификации и профессиональном росте работников и может включать в себя не только получение образования, но и непрерывное обучение на рабочем месте, которое способствует более высокой производительности труда и инновационному подъему.

В целом, воспроизводство рабочей силы и накопление человеческого капитала являются органически взаимосвязанными аспектами обеспечения качества и количества рабочей силы в экономике страны и регионов. Воспроизводство рабочей силы в региональных социально-экономических системах обеспечивает необходимое количество работников, а накопление человеческого капитала обеспечивает их эффективность и адаптивность к изменяющимся внешним условиям. Без воспроизводства трудовых ресурсов невозможно осуществлять накопление человеческого капитала.

На этапе воспроизводства трудовых ресурсов формирование качественных знаний, навыков и компетенций, их непрерывное обновление и дальнейшее развитие осуществляются в тесном взаимодействии со сферой образования. Именно сфера образования, в широком смысле, осуществляет формирование и выявление способностей к обучению и труду, совокупность которых образует компетенции определенного качества у обучающихся, потенциально являющихся рабочей силой для национальной и региональных экономик.

Таким образом, рынок труда и сфера образования имеют тесную взаимосвязь поскольку потребности рынка труда определяют структуру сферы образования, а сфера образования формирует ресурсы для рынка труда. В этой связи, взаимодействие рынка труда и сферы образования в России должно рассматриваться через призму эквивалентности и идентичности, то есть через совокупность характеристик компонентов обеих систем и приведение этих характеристик к одинаковым стандартам расчета и, как следствие, к гармоничному их взаимодействию.

Формирование инновационной и высокотехнологичной экономики прямо пропорционально уровню подготовки кадров в учебных заведениях среднего профессионального, высшего и дополнительного образования. Ключевой проблемой является разбалансированность действий учебных заведений страны и промышленно-производственных организаций, заключающаяся в разрыве теоретической подготовки и конкретных навыков, востребованных на практике. Кроме того, существует диспропорция между потребностями рынка труда и количеством выпускников учебных заведений по тем или иным направлениям подготовки. Об этом говорят исследователи проблем взаимодействия рынка труда и сферы образования. Так, А. А. Платонова и Т. А. Рудзитис отмечают: «Совершен-

ствование сотрудничества учреждений среднего и высшего образования с предприятиями и организациями может существенно повлиять на качество подготовки выпускников, их востребованность на рынке труда» [7, с. 570].

Эффективное взаимодействие рынка труда и сферы образования должно осуществляться на основе интересов обоих сегментов. Аргументацию механизма взаимодействия всех заинтересованных сторон в процессе воспроизводства рабочей силы и формирования человеческого капитала страны описывают О. Б. Главатских и А. С. Пестерева, которые отмечают: «Для будущего специалиста важно получение профессионального образования, приобретение определенного социального статуса и конкурентных преимуществ на рынке труда. Государство заинтересовано осуществлять политику подготовки кадров в интересах национальной экономики. Работодатели стремятся нанимать персонал, соответствующий требованиям должности и способный обеспечить эффективность деятельности предприятия. Учебные заведения заинтересованы в подготовке востребованных рынком труда специалистов по качественным образовательным программам» [4, с. 23].

На первый взгляд, все очевидно: в основу сотрудничества должны быть положены принципы актуализации обеих сегментов, гибкости и адаптивности к текущим условиям и перспективным вызовам, совместная информационная открытость. Однако, при очевидных правилах и используемых механизмах, на практике возникает множество проблем. Быстро меняющиеся требования региональных рынков труда в силу технологических и информационных инноваций приводят к тому, что образовательные программы подготовки кадров, зачастую, отстают от практических условий деятельности выпускников. Это приводит к дисбалансу навыков, которые может предложить сфера образования обучающимся, и теми, которые востребованы на рынке труда. Еще одной существенной проблемой является неравенство доступа к высшему образованию в силу существующих региональных диспропорций в стране. Преломить сложившуюся ситуацию возможно лишь качественно преобразовав сотрудничество рынка труда и сферы образования во всех регионах РФ.

Результаты

Современная практика взаимодействия рынка труда и сферы образования, предполагающая качественные изменения сотрудничества, должна предусматривать:

– постановку акцента на целевое обучение студентов. Целевое обучение способствует получению более осознанного и результативного образовательного опыта, что немаловажно, как для самих студентов, так и для образовательных учреждений. Расширение финансирования целевого обучения, как за счет федеральных, так и за счет региональных средств, также может дать положительный эффект при условии жесткого контроля за последующим трудоустройством специалистов;

– организацию прохождения учебной, производственной и преддипломной практик обучающихся на базе конкретных организаций или при участии представителей работодателей, что позволяет не только лучше усваивать учебный материал, но и развивает коммуникативные навыки обучающегося, создает четкое понимание последующего приложения полученных знаний. Главное, что через практическую подготовку студентов, учебное заведение получает обратную связь, что является основой улучшения и обновления учебных программ;

– создание базовых кафедр и выездных кафедр на производственных предприятиях, что способствует более тесному сотрудничеству учреждений образования с бизнес-индустрией, поскольку подготовка специалистов ведется для конкретного производства, с учетом его технологической специфики, имеющегося оборудования и созданной в регионе инфраструктуры;

– участие производственных организаций в разработке профессиональных образовательных программ и стандартов. Благодаря их участию происходит актуализация получаемых студентами навыков и знаний, программы обучения адаптируются под реальные потребности регионального рынка труда.

– привлечение представителей реального сектора экономики к чтению учебных курсов и участию в комиссиях на государственной итоговой аттестации выпускников. Это уменьшает разрыв между тем, чему учат в учебных заведениях, и тем, что требуется знать для реальной работы на конкретном предприятии, в организации. Работодатели, наблюдая за выпускниками учебных заведений, способствуют их дальнейшему трудоустройству, либо поддерживают проведение стажировок и производственной практики;

– создание системы информирования студентов о наличии рабочих мест на предприятиях города, области, региона. Эта мера является необходимой для сокращения разрыва между спросом и предложением кадров на рынке труда, способствует сокращению безработицы и позволяет студентам еще в процессе обучения приобретать практический опыт и развивать профессиональные навыки.

Модель взаимодействия рынка труда и сферы образования представлена на рисунке 1.

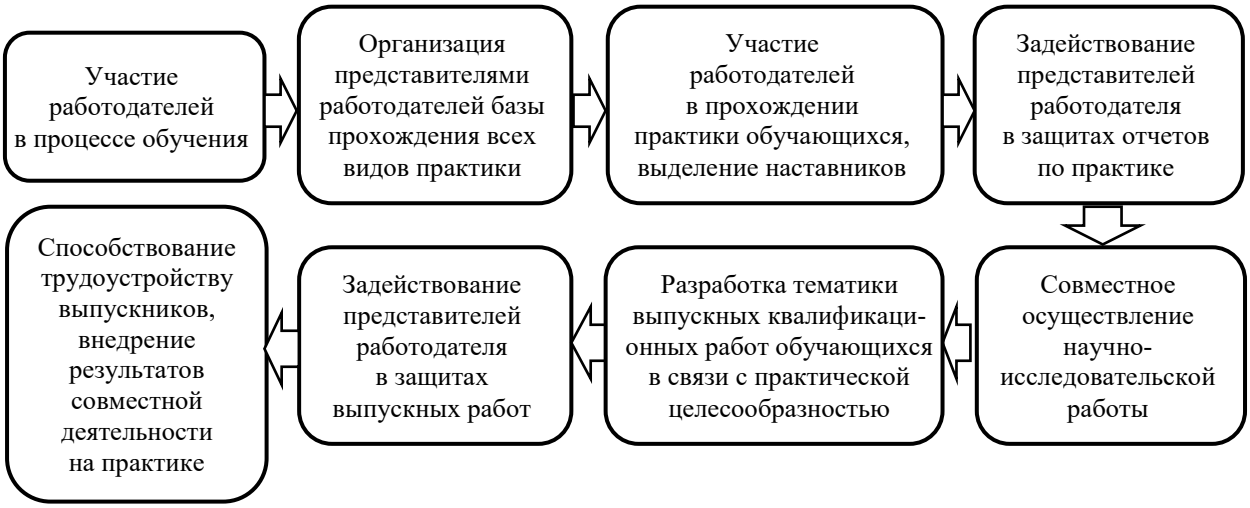

Рисунок 1 – **Модель взаимодействия учебных заведений и производственных компаний**

Усиление тесноты связи рынка труда и сферы образования будет способствовать росту экономических показателей в регионах страны, оказывать благотворное влияние на рост занятости среди экономически активного населения, а также позволит сократить разрыв между теоретической подготовкой и практической деятельностью учащихся. В целом, эти меры будут иметь последствием улучшение качества рабочей силы в регионах, подготовку кадров к современным вызовам и активным технологическим преобразованиям, активно происходящим в стране и регионах.

Казалось бы, на практике перечисленные меры внедряются, не являются оригинальными, а, напротив, уходят корнями в историю. Все эти меры существовали во времена СССР, оттуда заимствованы и с определенными корректировками внедряются в настоящее время. Однако за кажущейся простотой открываются непреодолимые проблемы в системе взаимодействия рынка труда и сферы образования. В частности, некоторые образовательные учреждения рассматривают сотрудничество с предприятиями, как одну из мер в конкурентной борьбе по привлечению абитуриентов. Однако

промышленно-производственные организации также не видят пользы в таком сотрудничестве и считают его лишними трудозатратами и отвлечением от их основной деятельности. Представители работодателей ссылаются на то, что могут обучить молодых специалистов после их трудоустройства. Из-за этой позиции качественное взаимодействие и партнерство между образовательными учреждениями и предприятиями не ведется. Кроме того, часто выпускники с высшим образованием оказываются трудоустроены на должностях, не требующих высокой квалификации, и могут испытывать затруднения в применении своих знаний на практике. Это означает, что существует разрыв между номинальным образованием и реальными потребностями рынка труда. Также, в качестве проблемы необходимо выделить то, что в ряде регионов России существуют трудности с доступом к высшему и среднему профессиональному образованию в связи с недостаточностью учебных заведений. Это создает неравномерность доступа к образованию у жителей крупных городов и периферии и, как следствие, приводит к неравенству и ограничению возможности трудоустройства для жителей таких регионов.

В качестве мер по преодолению сложившейся ситуации можно выделить следующие.

1. Создание программ подготовки специалистов по всем направлениям деятельности и их последующее совершенствование на основе принципов сотрудничества с бизнес-сообществом и в соответствии с требованиями региональных рынков труда.

2. Выстраивание на регулярной основе взаимодействия профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений и отраслевых союзов, созданных в регионах, по вопросам актуализации образовательных программ подготовки специалистов.

3. Построение четких принципов сотрудничества образовательных учреждений высшего, среднего и дополнительного профессионального образования с производственными предприятиями по направлениям приема студентов на прохождение различных видов практики, проведения практических тренингов в рамках освоения прикладных дисциплин, разработки совместных исследований, опытно-конструкторских разработок, внедрения инноваций и других совместных проектов.

Сотрудничество с работодателями в разработке программ и определении компетенций выпускников имеет ключевое значение для обеспечения их востребованности на рынке труда. Также важно соответствие специальностей выпускников потребностям региональных рынков труда и необходимость соблюдения гибкости и адаптации образовательных программ к постоянно меняющимся требованиям рынка труда в регионах. Серьезное влияние на состояние регионального рынка труда оказывает несоответствие специальностей выпускников вузов перечню специальностей, которые им востребованы. Современный, динамично развивающийся региональный рынок труда предъявляет новые требования к соискателям рабочих мест. Предприятиям приходится работать в изменчивой среде, поэтому им нужны работники, готовые быстро реагировать на внешние вызовы. Грамотное формулирование компетенций для каждой сферы деятельности и отрасли региональной экономики позволит создать эффективную систему подготовки высокопрофессиональных специалистов.

Выводы

Для улучшения взаимодействия рынка труда и сферы образования необходимо активное сотрудничество между образовательными учреждениями, работодателями и государственными органами. Такое взаимодействие включает в себя обновление учебных программ, повышение квалификации преподавателей, улучшение разнонаправленных связей между сферой образования и рынком труда, а также предоставление студентам больше практического опыта и возможностей для развития навыков и умений.

Библиографический список

1. Роль человеческого капитала в науке, технологиях и инновациях / Д. Абузярова, В. Белоусова, Ж. Краюшкина и др. // Форсайт. – 2019. – Т. 13, № 2. – С. 107-119.

2. *Барков, С. А., Зубков, В. И.* Высшее образование: непреодолимый институциональный разрыв с рынком труда // ЭКО. – 2022. – № 4. – С. 8-30.

3. *Боттаева, Д. Ю.* Особенности взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг // Вестник университета. – 2017. – № 3. – С. 215-219.

4. *Главатских, О. Б., Пестерева, А. С.* Механизм взаимодействия регионального рынка труда и рынка образовательных услуг // Социально-экономическое управление: теория и практика. – 2016. – № 2 (29). – С. 22-23.

5. *Кейнс, Дж. М.* Общая теория занятости, процента и денег. – М., 2022.

6. *Маркс, К., Энгельс, Ф.* Капитал. Критика политической экономии // Сочинения. – 2-е изд. – Т. 13.

7. *Платонова, А. А., Рудзитис, Т. А.* Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг: проблемы и направления // Решетневские чтения. – 2017. – № 21-2. – С. 570-571.

8. *Рикардо, Д.* Начало политической экономии и налогового обложения. – М., 2007.

9. Рынок труда : учебник / под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. – М., 2003.

10. *Смит, А.* Исследование о природе и причине богатства народов. – М., 1962. – Кн. 1.

11. *Фридман, М.* Методология позитивной экономической науки // THESIS. – 1994. – Вып. 4. – С. 20-52.

12. Экономика и социология труда / под ред. А. Я. Кибанова. – М., 2007.

Bibliographic list

1. Role of human capital in science, technology and innovation / D. Abuzyarova, V. Belousova, Zh. Krayushkina, Yu. Lonshchikova, etc. // Foresight. – 2019. – Vol. 13, № 2. – P. 107-119.

2. *Barkov, S. A., Zubkov, V. I.* Higher education: insurmountable institutional gap with labor market // ECO. – 2022. – № 4. – P. 8-30.

3. *Bottaeva, D. Yu.* Features of interaction between the labor market and the market for educational services // Bulletin of University. – 2017. – № 3. – P. 215-219.

4. *Glavatskikh, O. B., Pestereva, A. S.* Mechanism of interaction between regional labor market and market for educational services // Socio-economic management: theory and practice. – 2016. – № 2 (29). – P. 22-23.

5. *Keynes, J. M.* General theory of employment, interest and money. – M., 2022.

6. *Marks, K., Engels, F.* Capital. Criticism of political economy // Works. – 2nd ed. – Vol. 13.

7. *Platonova, A. A., Rudzitis, T. A.* Interaction of labor market and market of educational services: problems and directions // Reshetnev readings. – 2017. – № 21-2. – P. 570-571.

8. *Ricardo, D.* Beginning of political economy and taxation. – M., 2007.

9. Labor marke : textbook / Ed. by V. S. Bulanova, N. A. Volgina. – M., 2003.

10. *Smith, A.* Inquiry into the Nature and Cause of the Wealth of Nations. – M., 1962. – Book 1.

11. *Friedman, M.* Methodology of positive economic science // THESIS. – 1994. – Issue. 4. – P. 20-52.

12. Economics and sociology of labor / Ed. by A. Ya. Kibanova. – M., 2007.