

ПРОБЛЕМЫ РЫНКА ТРУДА И СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯN.M. Ivanova
T.V. Stepanenkova**SOME PROBLEMS OF LABOUR MARKET AND MODERN EDUCATIONAL SYSTEM**

Прогнозирование занятости на рынке труда, включая спрос и предложение, связано с экономической системой, которая строится на:

- анализе исследуемой ситуации;
- вскрытии диспропорций в анализируемой системе;
- развитии процессов сбалансированности спроса и предложения рабочей силы с учетом потребностей рынка труда и их разрешения.

Потребность спроса на специалистов, необходимых на рынке, определяется на основе анализа существующих сценариев развития экономики и различных вариантов развития высшего и среднего профессионального образования.

Основным смыслом сценарного прогнозирования являются:

- модель конструирования;
- формирование различных «историй»;
- всевозможные варианты динамики будущего, которые являются структурированными и логичными.

Следовательно, существующая стратегия развития становится не запрограммированным планом, а более гибкой системой, для того чтобы жизнедеятельность исследуемого объекта оставалась такой же успешной при всевозможных вариантах развития будущего.

Разработка сценарного прогноза представляет собой сочетание нескольких методов прогнозирования, соответственно сценарный прогноз является комбинированным методом.

¹ Кандидат философских наук, доцент кафедры философии НОУ ВПО «Российский новый университет».

© Иванова Н.М., 2014.

² Кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса».

© Степаненкова Т.В., 2014.

Комбинированные методы прогнозирования строятся на выявлении различных закономерностей изменения в структуре исследуемого объекта в зависимости от влияния факторов, определяющих прогнозный фон.

Сценарный метод является необходимым средством для организации взаимодействия количественного и качественного подходов, а также для интегрирования различных прогнозных методов. Метод сценариев позволяет сделать различные варианты прогноза развития прогнозируемого или исследуемого явления при изменении прогнозного фона. При применении данного метода сценариев обычно используются как экспертные (качественные), так и аналитические (количественные) методы. Поэтому сценарные методы можно применять как аналитические методы в прогнозировании.

В условиях нестабильности существующей среды интуитивные способы предвидения становятся важными инструментами восприятия реальности, дополняя количественные подходы, опирающиеся на конкретные факты. С другой стороны, качественным методам свойственны значительные риски и интуиция, которая выходит на первый план и должна как можно больше проверяться с помощью необходимых фактов и знаний. Поэтому необходимо обеспечить сравнительный анализ этих двух подходов, что и отражено в методе сценариев.

В существующей литературе нет единого общепринятого определения понятия «сценарий», так как в прогностике он имеет два основных значения.

Во-первых, данный метод позволяет использовать суждение как одного, так и группы экспертов.

Во-вторых, это итоговый документ, который получается в результате синтеза различных методов прогнозирования для создания альтернатив развития исследуемого объекта.

Определенные различия существуют также в категории «сценарий». В классических работах по системному анализу сценарий определяется как «описательный метод или прогнозирование условий, в которых совершается будущее развитие данной системы, которая будет анализироваться, оцениваться и проектироваться [2]. Существующий сценарий состоит из последовательных набросков предполагаемых событий и, как правило, включает будущие изменения внешней среды (прогнозного фона) на незначительный или на некоторый период времени».

Существует несколько иное определение: сценарий часто понимается как гипотетическая последовательность событий, конструируемая в целях фокусирования внимания на причинных процессах и решениях.

Встречаются мнения, что сценарий – это нечто иное, как последовательность предстоящих событий, концентрирующих внимание на причинно-следственной связи между происходящими событиями и точками принятия решений, которые могут изменить ход и траекторию движения как во времени всей анализируемой системы в целом, так и в отдельных ее подсистемах.

Иногда сценарий формулируют как метод, с помощью которого определяется логическая последовательность событий, для того чтобы показать, как шаг за шагом может разворачиваться будущее состояние объекта исследования исходя из существующей ситуации.

Научный интерес также представляет предположение, что сценарий – это определение необходимых причинных факторов, которые принимаются во внимание и раскрывают способы, на основе которых эти факторы могут влиять на объект изучения или явление. По существу, сценарный метод прогнозирования заключается в необходимом выявлении различных путей развития и определении вероятности реализации каждого исхода [3].

В целом сценарный метод имеет следующие характерные черты:

- последовательность событий (принцип пошагового описания);
- причинно-следственные связи этапов трансформации системы;
- трансформация исследуемого процесса (сценарный метод есть, прежде всего, метод описания динамики системы, хотя в сценарии как итоговом

документе могут присутствовать элементы статического описания ситуации: перечни факторов, показателей, признаков и проч.);

– гипотетический характер описания (указывает на необходимость вероятностной оценки реализуемости тех или иных возможностей).

Задача сценарного метода предполагает, скорее, помочь лицу (исследователю), который принимает решение, выбрать наилучший способ действий в конкретной проблемной ситуации. При этом анализируемое решение не всегда преследует цель выработать конкретные рекомендации; сценарный метод, скорее, должен отобрать, обработать, структурировать и представить значимую информацию в форме, максимально облегчающей процесс принятия решения.

Таким образом, стратегия развития приобретает необходимую гибкость для того, чтобы работа исследуемого объекта оставалась успешной при различных вариантах развития будущего.

В свете проблематики данной статьи наибольший интерес представляют варианты развития системы высшего образования в нашей стране.

В связи с переходом к рыночной экономике задачи высших учебных заведений по подготовке специалистов для рынка труда существенно расширились. Выполняя государственную программу по подготовке высокопрофессиональных кадров за счет федерального бюджета, вузы должны учитывать потребность и специфику региональных рынков труда, которые предъявляют свои специфические требования к молодым специалистам, связанные с потребностями рынка. В связи с этим вузам необходимо готовить профессиональные кадры и для крупных федеральных государственных унитарных предприятий, и для малых и средних предприятий разных форм собственности, доля выпускаемых специалистов которых должна постоянно расти. Учитывая экономический кризис, который внес нестабильность в формирование рынка труда на современном этапе развития экономики, вузы перестали нести ответственность за трудоустройство выпускников, их социальную защищенность. Конкурентоспособность вуза на рынке образовательных услуг и рынке труда будет зависеть от востребованности высокопрофессиональных молодых специалистов бизнесом или потребностями рынка.

Реализовать вышеперечисленные задачи невозможно без создания модели взаимодействия системы образования и рынка труда, которые бы соответствовали требованиям современной экономики.

Модель – это прежде всего объект любой природы, который может замещать данный исследуемый объект, так что его познания дают новую информацию об исследуемом объекте. Тип модели определяется в первую очередь вопросами, на которые желательно получить ответ на основании или при помощи модели.

Модель очень часто отображает только функцию системы, а ее структура не играет роли, она в данном случае рассматривается как черный ящик.

Как метод познания моделирование основано на том, что все модели так или иначе отражают действительность.

В зависимости от того, какими средствами и при каких условиях и по отношению к каким объектам познания может реализоваться их свойство, возникает различие моделей.

В настоящее время нет единой классификации прогнозных моделей, однако автор выделяет несколько классификационных признаков (таблица 1).

Таблица 1

Классификация прогнозных моделей

№ признака	Классификационный признак	№ вида	Виды моделей
1.	По аппарату построения	1.1	Пространственные модели
		1.2	Экономико-математические модели
		1.3	Графические модели
		1.4	Описательные (идеальные) модели
2.	По степени агрегирования объектов	2.1	Макроэкономические модели
		2.2	Микроэкономические модели
3.	По цели создания и применения	3.1	Балансовые модели
		3.2	Трендовые модели
		3.3	Оптимизационные модели
		3.4	Имитационные модели
4	По типу использованной информации	4.1	Аналитические модели
		4.2	Идентифицируемые модели
5	По учету фактора неопределенности	5.1	Детерминированные модели
		5.2	Стохастические (вероятностные) модели

6.	По типу математического аппарата	6.1	Матричные модели
		6.2	Модели линейного программирования
		6.3	Модели нелинейного программирования
		6.4	Корреляционно-регрессионные модели
		6.5	Модели теории массового обслуживания
		6.6	Модели сетевого планирования
		6.7	Модели теории игр и т.д.
7.	По общему целевому назначению	7.1	Теоретико-аналитические модели
		7.2	Прикладные модели
8.	По учету фактора времени	8.1	Статические модели
		8.2	Динамические модели
9.	По типу подхода к изучаемым социально-экономическим системам	9.1	Дескриптивные модели
		9.2	Нормативные модели

В настоящей статье авторы останавливаются более подробно на описательных моделях, к которым относятся модели взаимодействия и балансирования.

Описательные модели применяются для описания поведения и свойств существующих объектов. Эти модели являются формой знаний о действительности, поэтому их часто называют познавательными моделями. Их развитие направлено на приближение модели к их реальной действительности.

Балансовая модель – это такая модель, которая представляет сбалансированные отношения и характеризует равенство поступающего (производственного, закупленного) и распределенного, расходуемого продукта.

Рассмотрим отечественный опыт системы образования и рынка труда.

Тенденцию сотрудничества рынка труда с ВПО можно продемонстрировать на примере результатов социологических исследований 150 компаний-работодателей.

Девять из десяти опрошенных компаний говорят о желании постоянного сотрудничества с образовательным сообществом для решения кадрового вопроса. Это объясняется тем, что 88,4% респондентов указывают на дефицит специалистов, 52,9% – технических исполнителей, 42,0% – руководителей.

У больших компаний низкий образовательный уровень специалистов становится препятствием успешному развитию бизнеса и оказывает негативное воздействие на рост эффективности труда. Об этом свидетельствуют:

- 70% компаний с численностью занятых свыше 6000 человек;
- 61,5% – с численностью 2500–6000 человек;
- 51,8% – от 1000 до 2500 человек;
- 54,5% – от 10 до 1000 человек;
- 43,5% – до 100 человек.

В отраслевой структуре можно наблюдать следующую картину:

- авиация – 67,7%;
- строительство – 61,8%;
- ИТ – 51,5%;
- энергетика – 47,4%.

Распространенными сегодня моделями являются *стажировки, прохождения практики* (100% респондентов по всем отраслям). Затем по убыванию следуют:

– участие работодателей в *теоретической подготовке студентов* (87% – в энергетике и строительстве, 74% – в авиации, 72% – в ИТ);

– *отраслевой заказ или корпоративный договор* (авиация – 87%, энергетика – 80%, ИТ – 45%, строительство – 35%);

– *участие бизнеса в финансировании учебного заведения*, в том числе включая обновление материально-технической базы вузов. Распространенность исследуемой модели взаимодействия зависит от того, насколько останется сохраненной отраслевая структура профессионального образования (отраслевых центров повышения квалификации, учреждений высшего и среднего профобразования). Почти не распространено сотрудничество за счет создания и функционирования совместных учебно-инвестиционных центров, в частности на базе имеющейся отраслевой инфраструктуры.

В энергетике сеть сохранена в большей степени, поэтому 84% респондентов из этой отрасли назвали финансирование образовательных учреждений широко применяемой моделью партнерства, в авиации – 55%, в ИТ – 48%, в строительстве – 42%.

Применение такой модели отметили 65% респондентов из отрасли энергетика, 32% – из отрасли ИТ и авиации, только 16% респондентов – из строительной отрасли.

Более глубокое взаимопроникновение работодателей показывают две модели партнерства: участие бизнеса в *аккредитации образовательных программ* и участие в *координационных*

(*попечительских*) *советах*. Здесь главенствует энергетика, за ней следуют авиация, строительство и ИТ, но распространенность относительно невелика (в среднем по отраслям 25 и 37%, соответственно).

Необходимо отметить, что работодатели оставляют за собой ведущую роль в инициативе взаимодействия с образовательными учреждениями. Так считают 82,9% работодателей в ИТ (это наиболее быстроразвивающаяся отрасль), 73,0%, 69,0%, 63,6% работодателей из авиации, энергетика, строительства, соответственно. Второе место в инициативе взаимодействия бизнес–работодатели отдают образовательному сообществу (диапазон от 68,6% в ИТ до 54,1% в авиации), третье – инициативе государства.

Можно представить в графическом виде обобщенные характеристики форм взаимодействия системы образования и рынка труда в РФ.

Таблица 2

Обобщенные характеристики форм взаимодействия системы образования и рынка труда в РФ

№ п/п	Форма взаимодействия	Краткая характеристика
1.	Целевой заказ на подготовку специалистов	Форма прямого государственного регулирования подготовки специалистов в государственных образовательных учреждениях ВПО на основе договоров, заключаемых между обучающимся, образовательным учреждением и заказчиком (юридическое лицо). Основным содержанием целевой контрактной подготовки специалистов является обеспечение: а) потребностей региона в специалистах высокой квалификации с учетом особенностей его экономического и социального развития; б) социальных и трудовых гарантий для будущего специалиста

2.	Непосредственное участие работодателей в процессах отбора выпускников	<ul style="list-style-type: none"> • ярмарки вакансий; • дипломные советы; • экзаменационные комиссии; • вузовские отделы по трудоустройству
3.	Участие работодателей в процессе обучения студентов практическим навыкам	<ul style="list-style-type: none"> • прием студентов на практику; • курирование курсовых и дипломных проектов; • предоставление временной работы по совместительству с учебой
4.	Участие бизнеса в финансировании учебного заведения, в том числе при обновлении материально-технической базы	<ul style="list-style-type: none"> • оснащение кафедр, лабораторий; • организация технопарков и инкубаторов
5.	Повышение профессиональных компетенций преподавательского состава и студентов	Проведение мастер-классов с привлечением специалистов-практиков для ведения аудиторных и лабораторных занятий. Сложность привлечения высококвалифицированного специалиста-практика заключается в их чрезмерной загруженности и невозможности уделять внимание учебным заведениям. Это связано с разницей оплаты услуг специалистов по месту работы и в вузе. Оплата по месту работы значительно выше, чем в вузе

5.1.	Модель распределенной базовой кафедры	<p>Данная форма предполагает подготовку студентов по целому ряду направлений с разработкой специальных образовательных программ, интегрированных в общие учебные планы, реализацией которых занимаются межкафедральные коллективы преподавателей и специалисты предприятия.</p> <p>На базовой кафедре осуществляется адресная подготовка специалистов по согласованным и дополнительным учебным программам для предприятия, являющегося стратегическим партнером университета. Все виды учебной работы базовая кафедра проводит в учебно-лабораторных помещениях университета и в помещениях, выделенных предприятием</p>
5.3.	Модель студенческого учебно-проектного бюро	<p>Новая образовательная технология «обучение через исследование», базирующаяся на непосредственном привлечении студентов в процессе обучения к выполнению конкретных задач для предприятия.</p> <p>Организационно бюро построено по принципу «открытых» структур. Оно состоит из группы управления, технической группы и проектных групп, формируемых под конкретные проекты на кафедрах</p>
6.	Участие бизнеса в аккредитации образовательных программ	Общественно-профессиональная аккредитация представляет собой признание обществом (включая бизнес-работодателей) достижений конкретного продвинутого вуза. Такая оценка осуществляется специальными независимыми аккредитационными структурами, которые создаются различными профессиональными сообществами

Следовательно, для самой системы образования взаимодействие с рынком труда является необходимой и естественной формой существования. Тольков тесном партнерстве работодателями становится возможным, в условиях рыночной экономики, реализовать основную функцию – обеспечить рынок труда кадрами высокопрофессиональных специалистов в необходимых объемах.

Для самих же образовательных учреждений открываются дополнительные возможности в постоянном доступе к информации о рынке труда, а это позволяет уточнить структуру профессий и объем подготовки кадров. Далее возможен учет требований работодателей по содержанию подготовки специалистов: совместная разработка нормативов и стандартов профессионального образования, учебных программ и планов; планирование и осуществление целевой подготовки специалистов для конкретного предприятия, что существенно повышает возможности трудоустройства выпускников; практика учащихся и студентов на оборудовании, действующем в современном секторе экономики; возможность разработать механизм независимой оценки качества подготовки специалистов совместно с работодателями и независимыми экспертными комиссиями по тестам; создавать совместные проекты, с помощью которых возможно осуществлять пополнение внебюджетных фондов образовательных учреждений: курс «повышение квалификации работающих», использование учебно-материальной базы для выполнения заказов предприятий.

Реализовать вышеперечисленные задачи невозможно без создания модели взаимодействия системы образования и рынка труда, которая бы соответствовала требованиям современной экономики.

В существующей научной литературе имеются различные концептуальные подходы к анализу содержания и механизму существования рынка труда. Наиболее разработана в этом отношении западная экономическая теория, но с начала 1990-х годов и в современной отечественной литературе проблеме рынка труда уделено значительное внимание. Над этой проблемой работают и наши отечественные ученые, но не только экономисты, но и философы, такие, как Усов В.В. [9].

На основе исследований рынка труда Москвы и Московской области автор анализирует современные проблемы функционирования рынка труда в нашей стране в современных условиях, хотя эти исследования не раскрывают полной

картины, связанной с проблемами рынка труда по всей стране.

Рынок труда г. Москвы и Московской области характеризуется, прежде всего, таким показателем, как: среднесписочная численность работников (без учета совместителей), который за 2011 год составил:

- по Москве – 5054,3 тыс. человек;
- по Московской области – 2110,9 тыс. человек.

По сравнению с аналогичным периодом 2010 года среднесписочная численность уменьшилась:

- по Москве – на 88,8 тыс. человек, или на 1,8%;
- по Московской области – на 22,4 тыс. человек, или на 1,1%.

На долю крупных предприятий приходится:

- 60,7 % – работающих в г. Москве;
- 74,3 % – работающих в Московской области.

Таблица 3

Структура замещенных рабочих мест (без субъектов малого предпринимательства) [4]

	Декабрь 2011 года (тыс. чел)		Темп роста в % к декабрю 2010 года	
	г. Москва	Московская область	г. Москва	Московская область
Всего замещенных мест: в том числе:	3430,6	1669,5	101,7	101,3
Работники списочного состава	3071,4	1374,3	100,6	101,6
Внешние совместители	109,3	47,4	99,2	100,4
Работники, выполнявшие работы по договорам гражданско-правового характера	249,9	47,8	120,1	43,7

В связи с изменением отраслевой структуры занятости (сокращением числа работающих во всех отраслях промышленности) обострились локальные проблемы занятости в отдельных ре-

гионах. В различных областях Российской Федерации безработица стала превышать средний показатель по стране, хотя статистика говорит нам о том, что в последнее время ситуация с безработицей меняется в лучшую сторону.

Уровень официальной (или регистрируемой) безработицы на конец 2011 года составил 0,7 процента от экономически активного населения по г. Москве и Московской области.

В конце 2011 года численность незанятых граждан, состоящих на учете в органах службы занятости, составила:

- по г. Москве – 56,1 тыс. человек;
- по Московской области – 34,4 тыс. человек.

Официальный статус безработных получили:

– по г. Москве – 40,6 тыс. человек, что на 5,7 тыс. человек, или на 12,3%, меньше, чем на конец 2010 года;

– по Московской области – 27,2 тыс. человек, что на 7,4 тыс. человек, или на 21,4%, меньше, чем на конец 2010 года.

Потребность организаций в работниках, заявленных в службу занятости на конец 2011 года составила:

- по г. Москве – 138 тыс. человек;
- по Московской области – 47 тыс. человек.

На одну заявленную вакансию в декабре 2011 года в г. Москве приходится 0,41 человека, что на 5,5% меньше, чем в декабре 2010 года; в Московской области – 0,73 человека, что на 24,7% меньше, чем в декабре 2010 года [4].

Рынок труда в России пока работает на условиях социального партнерства и взятых на себя обязательств, и поэтому он только формируется и охватывает не все уровни, что существенно осложняет выработку единой политики в вопросах ценообразования, заработной платы, доходов, налоговой системы с учетом интересов разных участников рынка труда. Поэтому все эти факторы существенно снижают роль такого механизма регулирования в становлении рынка распределения и перераспределения рабочей силы, основанного на стоимостных и других отношениях.

В настоящее время структура российского рынка труда плохо организована. Отсутствует необходимая инфраструктура, которая призвана подготовить работодателя и работника к установлению деловых отношений, оказанию всесторонней помощи в их работе, с целью максимально возможного сокращения разрыва между спросом и предложением рабочей силы.

Отсутствует необходимая информация по качеству показателей на необходимый спрос ра-

бочей силы и организацию профессиональной работы по обеспечению занятости населения в рамках официального рынка труда.

В планировании трудовых ресурсов существует ряд отрицательных тенденций:

– сокращение естественного прироста населения за счет снижения рождаемости и естественной убыли населения; неблагоприятная динамика половозрастной структуры населения; увеличение экономической и демографической нагрузки на трудовое население; неравномерное размещение трудовых мигрантов по всей территории России; уровень жизни населения ниже среднего.

Несмотря на существующие трудности, за последние годы заметно улучшились качественные показатели трудовых ресурсов, значительно вырос образовательный уровень трудоспособного населения.

Следовательно, современный рынок труда в нашей стране неоднороден, и такие необходимые элементы, как стоимость рабочей силы и потребительский уровень населения не приведены в соответствие со стоимостью рабочей силы, что искажает такие важные компоненты рынка труда, как спрос и предложение. Усиление экономической реформы в стране сопровождается изменением уровня финансирования затрат на воспроизводство трудовых ресурсов, переходом к свободному ценообразованию, росту инфляции, что приводит к еще большему отрыву цены рабочей силы от ее стоимости. Все перечисленные выше факторы приводят к увеличению потребности населения в организации рабочих мест.

Литература

1. Абчук В.А. Прогнозирование в бизнесе, менеджменте и маркетинге. – СПб. : Издательство «Михайлова В.А.», 2005. – С. 126–130.
2. Бесстремьянная Г.Е., Заборовская А.С., Клячко Т.Л., Шишкин С.В. и др. Социальная дифференциация высшего образования. – М. : Независимый институт социальной политики, 2005.
3. Божук С.Г. Основные концепции и методы маркетинговых исследований. – СПб. : Вектор, 2005.
4. Бузгалин А.В., Герасименко В.В., Грандберг З.А. Трансформационная экономика России. – М. : Финансы и статистика, 2006.
5. Бурменко Т.Д., Даниленко Н.Н., Туренко Т.А. Сфера услуг: экономика. – М. : Кнорус, 2007.
6. Васильев В.Н., Гуртов В.А., Питухин Е.А., Серова Л.М., Сигова С.В., Рудаков М.Н, Суро-

вов М.В. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации. – М. : Техносфера, 2006.

7. Взаимодействие работодателей и образовательных учреждений: реальность и перспективы // Аналитический отчет по материалам пилотного исследования, май – сентябрь 2006 года. – М. : Международный деловой центр IRBIS,

2006, РСПП по заказу Федерального агентства по образованию.

8. Отделение Пенсионного фонда РФ по г. Москве и Московской области в 2011 году : информационно-статистический сборник.

9. Усов В.В. Государство и образование // Вестник Российского нового университета. – 2007. – Выпуск 1. – С. 67–76.