
Механизм и модели взаимодействия рынков труда и образовательных услуг

И.В. Хамалинский, В.В. Завгородняя

Рассмотрены проблемы, связанные с взаимодействием рынков труда и образовательных услуг. Описан механизм их согласованного действия как целостная система, включающая различные элементы (мотивационного, организационного, информационного, методического и правового обеспечения). Показаны негативные последствия, связанные с неудовлетворительным функционированием этой системы в настоящее время, особенно в части информационного обеспечения. Даны рекомендации по прогнозированию взаимодействия указанных рынков. Предложен ряд математических моделей, позволяющих отслеживать ситуацию в данной области и принимать эффективные решения на региональном уровне.

Ключевые слова: рынок труда, образовательные услуги, образовательные учреждения, рынок образовательных услуг, адаптация работников, работодатели, механизм взаимодействия рынков, информационная асимметрия, тезаурус, информационная прозрачность рынка, моделирование, прогнозирование, спрос и предложение на рынке труда, многофакторная модель.

Интерес отечественных специалистов к проблемам человеческого капитала остается стабильно высоким. В настоящее время многие экономические вопросы можно решить только с учетом качества персонала, что, в свою очередь, тесно связано с развитием и регулированием рынков труда и образовательных услуг, их взаимодействием. Согласование интересов субъектов этих рынков необходимо для установления прочных связей между ними; лишь в этом случае становится возможной подготовка кадров требуемого уровня.

Сложность современного рынка труда характеризуется жесткими условиями его функционирования (высокой интенсивностью информационных потоков, множеством работодателей, острой конкуренцией за выгодные должности и рабочие места), а также усложнением его инфраструктуры. Появление различных инструментов анализа внутреннего и внешнего потенциалов адаптации работников (например, базы адаптивного информационного взаимодействия специалиста) приводит к изменениям на рынке рабочей силы, заставляет его участников лучше ориентироваться в информационном потоке, совершенствовать процессы адаптации в системе трудовых отношений.

Принятые в последнее время приоритеты социального развития говорят о разбалансированности адаптационного механизма. Это подтверждается разработками ряда ученых – В.А. Павленкова, А.В. Топилина, С. Глазьева. Внедрение на рынке труда интегрированных концепций менеджмента дает основание говорить об инновационных изменениях в деловых процессах, коммуникационных сетях, организационной культуре управления, каждое из которых формирует процедуры синтеза и структуризации концепций «от це-

лей» или «от ситуации» [2]. Успешная адаптация на рынке труда ориентирует на диагностику социально-психологического климата, корпоративную культуру социального окружения, подбор, наем и окупаемость рабочей силы, которая может вписываться в данные условия и территориальные маркетинговые изменения, определяющие специфику использования информации [3, с. 15].

Рынок образовательных услуг – сложная система со множеством внутренних и внешних взаимосвязей, отличающихся неоднородностью и разнообразием. По типу продукта он является частью рынка услуг, но вместе с тем тесно связан с другими рынками, и прежде всего с рынком труда. Именно здесь во многом формируется спрос на образовательные услуги со стороны основных субъектов экономики (домохозяйств, фирм, государства), а также их предложение со стороны образовательных учреждений и частных лиц. Поэтому так важен эффективный механизм взаимодействия указанных рынков; его создание – сложная проблема, практически не разработанная в теории управления.

В экономических исследованиях понятие «механизм» часто применяется в сочетании с эпитетами «экономический», «хозяйственный» и «организационный». В специальной литературе сферы их применения четко не разграничены, многое зависит от приверженности авторов той или иной научной школе. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг обладает всеми этими чертами и в то же время имеет свою специфику, определяемую особенностями их развития.

Используя принципы системного подхода, в рассматриваемом механизме целесообразно выделить следующие элементы: 1) мотивационное обеспечение; 2) организационное; 3) информационное и 4) методическое и правовое обеспечение. Каждый из них имеет самостоятельное значение и реализуется в различных формах, но является неотъемлемой частью механизма взаимодействия.

Мотивационное обеспечение – это совокупность мотивов деятельности и экономических ожиданий, которыми руководствуются субъекты взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг при определении направлений, объекта и сферы взаимодействия; эти мотивы отражают преследуемые ими цели и их специфические интересы. Если такие интересы более или менее совпадают, механизм взаимодействия функционирует исправно; в противном случае участники обоих рынков оказываются дезориентированными и не могут действовать согласованно со всеми вытекающими отсюда последствиями. Поэтому очень важно установить полный спектр движущих мотивов и взаимных ожиданий у предприятий, образовательных учреждений, будущих и работающих специалистов и других субъектов рынка для их последующего согласования и закрепления в ряде институциональных норм.

Именно для этой цели (согласование интересов и реализация взаимодействия) необходимо организационное обеспечение, которое предполагает наличие или создание специальных структур, способных регулировать взаимо-

отношения субъектов рынка, основываясь на их интересах, тенденциях развития и стратегических целях.

Методическое и правовое обеспечение предполагает наличие специальных нормативных документов, определяющих права и ответственность участников рынка в процессе их совместной работы.

Информационное обеспечение требуется для создания каналов связи, позволяющих субъектам взаимодействия обмениваться нужной для них информацией (например, о вакансиях, зарплатах, учебных программах и т.п.) в удобном для них режиме. Здесь особое значение приобретает проблема искажения сигналов, связанная, с одной стороны, с информационной асимметрией, с другой – с особенностями функционирования современного рынка информационных услуг в России.

Информационная асимметрия – явление весьма многоликое. Мы согласны с Е. Баженовой, что разнообразные причины, ее порождающие, можно разделить на две основные группы [1, с. 45]:

1) естественные причины, обусловленные спецификой самой информации. Они не зависят от воли или желания отдельных лиц, а возникают либо из-за несоответствия информации объему и структуре тезауруса получателя (наличия образовательных, языковых, культурных барьеров), либо из-за неудовлетворительного функционирования информационной инфраструктуры (недостаток технических средств для передачи данных, слабый охват ими адресной территории и т.д.);

2) умышленные искажения, связанные со стремлением к максимизации прибыли любой ценой, к захвату большей доли на рынке и т.п.

В современной России при взаимодействии рынка образовательных услуг и рынка труда можно наблюдать многочисленные искажения обоих типов. Особенно характерны информационные «провалы» для первого из них. Появление новых видов образовательных учреждений и услуг при отсутствии надежных методов оценки их достоинств ставит потребителя в заведомо невыгодное, зависимое положение. Отчасти по этой причине работодатели предъявляют сегодня очень жесткие требования при тестировании работников (особенно молодых специалистов) – они не уверены, что предъявляемые им дипломы свидетельствуют о высоком качестве подготовки.

Необходимо стремиться к большей информационной прозрачности рынка образовательных услуг. Общество вправе иметь надежные сведения о том, какая профессия лучше оплачивается, выпускники каких вузов имеют больше шансов на рынке труда.

Обычный способ решения проблем, связанных с дефицитом информации у потребителей, состоит в использовании услуг компетентного посредника, выступающего от их имени в их контактах с поставщиками. Разумный выбор посредника, продуманное определение механизма его деятельности и характера взаимоотношений с теми, кого он представляет, – важное средство улучшения ситуации на рынке образовательных услуг.

Для уменьшения информационной асимметрии целесообразно использовать следующие меры:

1) развивать инфраструктуру рынка информационных услуг (в первую очередь речь идет о более широком использовании телекоммуникационных технологий);

2) наращивать объемы тезаурусов субъектов рыночных отношений за счет распространения информационных сетей, баз и банков данных, повышения их общей коммуникационной культуры.

Организация нормально функционирующих, не подверженных систематическим искажениям информационных потоков между рынком труда и рынком образовательных услуг позволит максимально согласовать интересы их участников, а значит, повысить эффективность их взаимодействия.

К основным функциям механизма взаимодействия указанных рынков относятся, на наш взгляд, следующие:

- обеспечение взаимосвязи, сбалансированности элементов механизмов рынка труда и рынка образовательных услуг, а также их субъектов;
- согласование их экономических интересов;
- реализация социально-экономической политики государства в области обеспечения занятости и подготовки кадров.

На формирование механизма взаимодействия и его функционирование влияют как объективные, так и субъективные факторы. Объективная потребность во взаимодействии рынков неизбежно получает государственное правовое оформление в виде системы нормативных актов. Последние как продукт творчества конкретных лиц являются субъективной формой отражения этой объективной потребности. В зависимости от того, насколько точно они ее отражают, юридически оформленный механизм будет соответствовать или противоречить объективно необходимому, а фактические действия субъектов рынка в рамках реального механизма взаимодействия – согласовываться с нормативными актами или противоречить им.

Еще одна особенность формирования и функционирования механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг – то, что каждый из них имеет собственный механизм функционирования, соответствующую нормативно-правовую базу, собственные цели и задачи. Поэтому одним из критериев степени совершенства механизма взаимодействия является его способность согласовывать данные цели и не противоречить уже существующей нормативной базе.

Моделирование взаимодействия рынков труда и образовательных услуг наиболее эффективно на региональном уровне. Оптимальным можно считать состояние, когда имеющийся персонал по своему профессиональному и квалификационному составу полностью отвечает требованиям работодателей. Как спрос на рабочую силу, так и качество ее подготовки зависят от множе-

ства факторов: демографических, социальных, экономических, организационных, правовых и т.д. При моделировании необходимо, на наш взгляд, учитывать не только актуальное состояние этих факторов, но и выявлять их тенденции, которые будут определять характер взаимодействия рынков в будущем (темпы развития региональной экономики, изменение численности трудовых ресурсов, доля экономически активного населения и др.). Именно прогнозирование как способ научного предвидения на отдаленную перспективу служит основой социального планирования [4, с. 49].

Структурные сдвиги в экономике, необходимость поддержки отраслей, производств, видов деятельности, которые обеспечивают экономическую безопасность отдельных регионов и страны в целом, а также отраслей и предприятий, от которых в наибольшей степени зависят уровень занятости, оказывают существенное влияние на рынок труда. Столь же важно учитывать факторы, определяющие развитие системы высшего и среднего профессионального образования, поскольку от них зависит удовлетворение потребностей отраслей региональной экономики в кадрах, возможность использования труда молодежи, оптимальное сочетание источников финансирования образовательных услуг и т.д.

В этой связи представляется целесообразным подготовка следующих прогнозов на региональном уровне:

- численности экономически активного населения с дифференциацией по демографическим признакам (полу, возрасту, национальной принадлежности);
- экономического роста (с учетом факторов, его определяющих, включая уровень занятости и производительность труда);
- развития производства (с выделением отраслей, в которых ожидается наибольший рост или снижение занятости);
- профессионального состава занятого населения (в соответствии с ожидаемым его распределением по основным отраслям).

Как показывает анализ и обобщение данных по методам прогнозирования на рынке труда, при подготовке указанных прогнозов следует использовать программы развития в совокупности с опросным методом.

Тенденции изменения интегральных экономических показателей можно установить, опираясь на следующие документы:

- прогнозы по отраслям экономики;
- региональные программы развития отраслей материального производства;
- региональные и отраслевые программы конверсии оборонных предприятий;
- данные наиболее крупных предприятий (в том числе по численности персонала) о перспективах своего развития;

- программы развития предприятий и организаций системы жизнеобеспечения (энергетики, транспорта и др.);
- программы и прогнозы служб занятости о предполагаемом высвобождении работников на предприятиях и в организациях;
- региональные программы приватизации и развития малого бизнеса.

Из указанных источников отбирают обобщенные экономические показатели, которые, как ожидается, будут коррелировать с показателями численности персонала той или иной специальности (годовой объем продукции в целом и в расчете на одного специалиста, объем выплаченной заработной платы в целом и в расчете на одного специалиста и т.д.). Их значения на перспективу определяют путем экстраполяции, моделирования, экспертных оценок или с помощью сочетания этих методов.

Предложение выпускников вузов i -й специальности зависит от ряда факторов:

$$S_i = F(P, P_t, N, K, k_{гф}, Z),$$

где P – цена образовательной услуги; P_t – цена трудовой услуги; N – количество вузов; K – численность населения в возрасте до 16 лет; $k_{гф}$ – коэффициент государственного финансирования; Z – показатель, характеризующий психологические факторы.

Аналогичным образом можно представить спрос на рабочую силу данной специальности:

$$D_i = F(P, N, k_{гф}, V),$$

где P – цена трудовой услуги; N – количество рабочих мест; V – структурные факторы.

Исходя из объемов спроса и предложения, рассчитывают коэффициент взаимодействия рынков труда и образовательных услуг:

$$C_i = S_i / D_i,$$

где S_i – предложение выпускников i -й специальности; D_i – спрос на работников этой специальности.

Степень влияния отдельных факторов на результирующий показатель можно оценить при помощи коэффициентов эластичности E_i . Как известно, они представляют собой соотношение процентных изменений результативного (спроса, предложения) и факторного признаков и могут быть рассчитаны так:

$$E_i = \frac{\partial y}{\partial x_i} \times \frac{x_i}{y(x_i)},$$

где x_i – значение i -го факторного признака; $y(x_i)$ – выровненное значение результативного признака.

Многофакторная модель может быть построена на основе линейной зависимости:

$$Y(x_1, x_2, \dots, x_n) = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n.$$

Для оценки влияния социально-демографических факторов используют нелинейную функцию:

$$Y(x_1, x_2, \dots, x_n) = ax_1^{b_1} x_2^{b_2} \dots x_n^{b_n}.$$

Рассчитывают также показатель емкости рынка труда EP_i , характеризующий возможный объем спроса на рабочую силу i -й специальности при определенном уровне заработной платы в данном временном интервале:

$$EP_i = Z_i + C_i + H_i - L_i,$$

где Z_i – количество используемых рабочих мест i -й специальности в эквиваленте полной занятости, ед.; C_i – количество свободных, H_i – вновь созданных, L_i – сокращенных рабочих мест, ед.

Предлагаемая система моделей, как представляется, позволит более эффективно организовать взаимодействие региональных рынков труда и образовательных услуг, принимать необходимые и своевременные меры, способствующие преодолению возникающих в этой области проблем и нестыковок.

Литература

1. Баженова Е.Ю. Рынок информации – сущность, закономерности становления и перспективы развития в России: Дис. ... канд. экон. наук. – Ростов н/Д, 1999; РГБ ОД, 61:00-8/813-5.
2. Беклемешев В.П. Аспекты моделирования адаптационного механизма рынка труда и подходы к интегральному взаимодействию. URL: <http://labourmarket.ru>
3. Кардашов В. Мотивация персонала: теория и практика // Человек и труд. – 2008. – № 10. – С. 12–18.
4. Максимова И.В. Оценка качества регионального стратегического планирования // Региональная экономика. – 2009. – № 31(124). – С. 49–55.