Эльмурзаева Р.А. [©]
Доцент, кандидат экономических наук, кафедра мировой экономики и налогообложения,
Национальный исследовательский Томский государственный университет

ПРОВАЛ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ*

Аннотация

В статье анализируется провал регулирования рынка труда и рынка образовательных услуг на основе анализа соответствия стратегическим приоритетам социально-экономического развития. Автором предложен алгоритм совершенствования аналитической деятельности при стратегическом планировании в рамках оценки потребности в трудовых ресурсах отраслей экономики и социальной сферы. Актуализированы проблемы взаимодействия государственных органов, уровней системы высшего и профессионального образования, объединений профессиональных союзов, работодателей. Предложен ряд рекомендаций, ориентированных на сближение рынка труда и рынка образовательных услуг.

Ключевые слова: рынок труда, рынок образовательных услуг, стратегическое планирование, провал регулирования.

Keywords: labor market, market of educational services, strategic planning, regulation failure.

Создание условий для реализации стратегических целей социально-экономического развития на основе интеграции научно-образовательного комплекса и высокотехнологичного производства является не только детерминантой повышения инвестиционной привлекательности региона, повышения качества и уровни жизни населения, но и значимым фактором стимулирования производства в рамках импортозамещения. Вместе с тем, достижение сформулированных задач в Стратегии социально-экономического развития Сибири до 2020 года подготовки специалистов для реализации ключевых инвестиционных проектов и слияние отраслевых, академических научно-образовательных учреждений для обеспечения опережающего роста требует пристального внимания.

Современные исследования подчёркивают значительные дисбалансы социально-экономического и пространственного развития макрорегиона Сибирь, в том числе экспорт наряду с природными человеческих ресурсов, прежде всего, квалицированных специалистов [1, 292]. Речь идёт о провалах регулирования, препятствующих использованию потенциала интеграции рынка труда и образовательных услуг, учитывающей специфику как отдельно рассматриваемых регионов, так и в рамках Сибирского федерального округа. Отметим, что регулирование, нами понимается не только как действия государственных органов и органов местного самоуправления, направленные на формирование порядка для изменения делового или социального поведения субъектов экономики посредством формальных норм, но и совокупностью институтов за исключением государственных – предприятиями (организациями), саморегулируемыми организациями, профессиональными объединениями и общественными организациями. Системообразующим элементом регулирования является в первую очередь стратегическое целеполагание и разработка комплекса тактических мероприятий по их достижению, регулирующие отношения между субъектами рынка труда и формирующие его инфраструктуру на уровне региона.

Обращает внимание тот факт, что стратегии социально-экономического регионов Сибирского федерального округа, не содержат информации о готовности рынка труда обеспечить кадрами и рынка образовательных услуг сформировать кадровый резерв по

[©] Эльмурзаева Р.А., 2016 г.

перспективным направлениям, капсулированным в стратегических программных документах регионов. Так, например, вопросы кадрового обеспечения заявленных приоритетов освещены крайне скромно и носят описательный характер. Признание потребности экономики и социальной сферы в квалифицированных кадрах присутствуют в стратегиях только двух регионов, однако расчёт численности кадров не приводится [2;3]. Весьма условными являются индикаторы, обозначенные для достижения задачи качественных трудовых ресурсов и эффективного рынка труда сводимые к «доле работающих с высшим, средним, начальным профессиональным образованием в общей численности занятых в экономике», «уровень занятости экономически активного населения», «уровень безработицы» и пр., в то время как наиболее редко встречаемыми показателями являются «доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности в течение года», «количество новых рабочих мест» и др. Тем не менее, острота проблемы недостаточной профессиональной подготовки кадров, дисбаланс их подготовки актуализирован во всех стратегиях субъектов округа. Можно выделить две группы нерешённых проблем перед регионами:

- для рынка труда: несоответствие спроса и предложения в разрезе профессионально-квалификационной структуры [2;4;5]; дефицит квалифицированных кадров [2;6-8]; неудовлетворённость качеством подготовки работодателей по специальностям и категориям выпускников, подготавливаемых образовательными организациями высшего и профессионального образования [2-4;5;9]; внутрирегиональный и межрегиональный миграционный отток/перелив подготовленных и квалифицированных кадров [3;5;10];
- для рынка образовательных услуг: недостаточное предложение образовательных услуг [11]; недостаточное предложение услуг дополнительного и непрерывного профессионального образования [3]; повышение качества образовательных услуг [12].

Кроме того, для регионов характерно совпадение стратегических приоритетов в отраслевом аспекте. Так, например, более половины регионов в качестве приоритетных рассматривают агропромышленный, минерально-сырьевой, лесопромышленный, машиностроительный, топливно-энергетический, туристско-рекреационный комплексы. Это способствует вероятности усиления межрегиональной конкуренции не только за капитал, но и трудовые ресурсы. Заметим, что межрегиональное партнёрство и заключаемые соглашения в производственном, научно-техническом, экономическом и социально-культурном развитии, как отличительная черта Сибирского федерального округа, могут способствовать снятию напряжённости на рынке капитала. Тем не менее, рынок труда остаётся слабо встроенным в интеграционные процессы, несмотря на реализацию крупномасштабных инвестиционных проектов «общесибирского» значения.

Наиболее «провальным» является отсутствие понимания «сколько» и «какого качества» в профессионально-квалификационном разрезе необходимо трудовых ресурсов в рамках реализуемых и предстоящих к реализации инвестиционных проектов. Как ни парадоксально, но заполнение паспорта, карточки инвестиционного проекта не содержит рекомендации/обязательного требования указания количества создаваемых новых рабочих мест и их профессионально-квалификационных характеристик, что затрудняет понимание элементарной количественной оценки. Подобная ситуация относится и к программам инновационного развития акционерных обществ с государственным участием, государственных корпораций, федеральных государственных унитарных предприятий как крупнейших работодателей. В последствии тень ложится и на элементарный расчёт численности трудовых ресурсов при реализации столь нужных проектов, и анализа готовности рынка труда предоставить эти ресурсы.

Традиционно вопросы содействию занятости населения и обеспечения квалифицированными кадрами экономики и социальной сферы и снижение уровня безработицы населения являются сферой деятельности органов исполнительной власти, являющихся предметом разрабатываемых концепций, стратегий управления на рынке труда, программ развития кадрового потенциала и др. В то же время, обозначенные направления

действий по-прежнему не позволяют сформировать адекватное представление о готовности рынка труда удовлетворить потребности для обеспечения устойчивого социально-экономического развития региона, и реализации его стратегических перспектив.

На уровне отдельной территории первоочередной задачей является мониторинг сбалансированности предложения и спроса на трудовые ресурсы. Следует отметить, что общепризнанной методики оценки потребности в трудовых ресурсах не существует. Разработан ряд методик ориентированных на определение кадровой потребности промышленных предприятий [14], прогнозирования потребности в выпускниках образовательных учреждений [15], прогнозно-аналитического сопровождения регионального экономического роста [16] и ряд других.

Баланс трудовых ресурсов является базовым источником информации, позволяющий систематизировать получить первоначальные значимые характеристики рынка труда:

- административно-территориальное распределение численности занятых в экономике, позволяющего судить о концентрации экономически активного населения;
- концентрация среднегодовой численности занятых в экономике позволяет сформировать суждение пространственном распределении городского и сельского населения;
- распределение среднегодовой численности занятых по полу и возрасту, возрастным группам и установление доли трудоспособного населения в трудоспособном возрасте для формирования представления о качественных характеристиках воспроизводства трудовых ресурсов, в том числе степени влияния демографических факторов.

Экономика региона обусловлена также и отраслевой дифференциацией (видов экономической деятельности), определяющий структуру занятости и рабочих мест основной занятости по типам организаций. Результаты такого анализа в явном виде будут свидетельствовать об отрицательном/положительном балансе сложившейся видовой структуры экономической деятельности на территории в соответствии со стратегическими программными документами территории (стратегии социально-экономического развития, инвестиционной стратегии, стратеги развития отдельных секторов экономики региона), тем самым способствуя разработке корректирующих мероприятий в рамках стратегического планирования.

Наиболее сложной является оценка спроса – платёжеспособной потребности работодателя в работниках для замещения свободных рабочих мест (вакантных должностей) и предложения трудовых ресурсов в экономике региона. Суммарный спрос на кадры в отраслевом разрезе предполагает учёт длительности существования вакансий и корректировку значения потребности работодателей на величину выбытия кадров по естественно-возрастным причинам (мужчины достигшие возраста 60 лет, и женщины, достигшие возраста 55 лет в связи с достижением пенсионного возраста по данным Росстата); по причине смерти; в результате утраты профессиональной трудоспособности; по причине предстоящего высвобождения. Полноценная оценка спроса возможна, когда данные центров занятости населения, государственной статистической отчётности скорректированы с учётом баз данных, размещаемых кадровыми агентствами, социологическими исследованиями работодателей.

При оценке спроса на трудовые ресурсы львиную долю усилий прилагают как правило службы занятости региона, в то время как со стороны другого субъекта рынка труда – потенциального работодателя наблюдается явно избирательная активность. Это проявляется в слабой включенности объединений профессиональных союзов, работодателей для содействия занятости. В числе актуальных проблем – подготовка, повышение квалификации и переподготовка специалистов в рамках существующих рабочих мест, непрерывное профессиональное развитие работников, и создание новых рабочих мест в ходе реализации инвестиционных проектов и программ инновационного развития на территории региона.

Оценка предложения трудовых ресурсов автоматически предполагает, что выбытие, обусловленное демографическими характеристиками перекрывается за счёт вовлечения в трудовую деятельность незанятого населения трудоспособного возраста, осуществляющих поиск работы, экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте, лиц пенсионного возраста. Однако на практике, покрытие дефицита в кадрах традиционно осуществляется за счёт трудовых мигрантов. Как правило, трудовые мигранты заполняют ниши в наименее востребованных видах экономической деятельности со стороны местного населения по причине несоответствия квалификации, социального качества предлагаемых вакантных рабочих мест, неудовлетворённостью содержанием и условиями труда, мотивационными предпочтениями и рядом других факторов. Представляется, что, указанные направления мониторинга позволяют сформировать базис для суждения о готовности рынка труда к реализации намеченных мероприятий в рамках стратегии региона.

Однако, несмотря на то что такой анализ может дать развёрнутую информацию о готовности регионального рынка труда – потребности и обеспеченности трудовыми ресурсами, в практической плоскости стратегического планирования развития региона данные аспекты приобретают существенную значимость и в рамках формирования кадрового резерва со стороны рынка образовательных услуг. Классическим «поставщиком» рынка труда являются образовательные организации, осуществляющие потенциальное предложение высококвалифицированных специалистов, специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих кадров. Однако, потенциальное предложение кадров за счёт выпускников образовательных организаций не гарантирует воспроизводство рынка труда для экономики и социальной сферы региона в качественном и количественном разрезе. Это подчёркивается такими факторами:

- демографическими тенденциями снижения количества выпускников общеобразовательных организаций как потенциального контингента обучающихся;
- разной степенью наличия научно-образовательного комплекса высшего и профессионального образования в регионе, что способствует мобильности выпускников и вероятности трудоустройства по месту обучения;
- доступностью образовательных услуг (стоимость и формы обучения);
- высокой вероятностью межрегиональной и внутрирегиональной (образовательной) миграции, имеющей как положительный, так и отрицательный эффекты для рынка труда в части трудоустройства на территории региона;
- степенью востребованности рынком труда выпускников по реализуемым направлениям подготовки (показатели трудоустройства), обеспечивающих преемственность рынка образовательных услуг и рынка труда.

Востребованность образовательных услуг, должна определяться процентом трудоустройства (а именно так должно определяться качество образования в нашем понимании) по программам и направлениям подготовки (запись в дипломе) при окончании образовательной организации. Кроме того, очевидным является, что сложившееся видовая структура экономической деятельности обуславливает отраслевое распределение рабочих мест. В таком случае реализация тех же инвестиционных проектов как жизнеобеспечивающих, так и в прорывных (или стратегически важных) отраслях экономики требует преемственности образовательных услуг в части целевой подготовки кадров и предложения прикладных квалификаций в условиях отсутствия системы распределения выпускников и обучения по программам профессиональной переподготовки и дополнительного профессионального образования.

Однако преодоление подобных противоречий возможно исключительно в рамках организации взаимодействия уровней системы высшего и профессионального образования с работодателями, безусловно признаваемого абсолютно всеми, но до сих пор слабо отражённого в практической плоскости. Недостаточная адаптивность рынка образовательных услуг к требованиям рынка труда характеризуется с одной стороны отсутствием обоснованного регионального заказа определяемого потребностью в кадровом

обеспечении, с другой стороны бизнес-заказа на образовательные услуги, как гаранта возможностей, предоставляемых организацией для развития персонала, квалификационного роста и совершенствования профессионального мастерства.

Закономерным является вопрос, может ли и в какой степени государство может обеспечить подобную адаптивность? Решение проблем адаптивности не под силам только образовательным организациям и представляется в возможным в рамках взаимодействия работодателей, образовательных организаций и территориальных органов власти в сфере труда и образования. Очевидным ответом является, что возможности государственного регулирования ограничены сферами полномочий и компетенций, поскольку создание единого информационного пространства, позволяющего получать актуальную информацию потребителями образовательных услуг в рамках государственного и бизнес-заказа, требует представительства интересов всех указанных групп.

Значительные усилия прилагаются образовательными организациями высшего и профессионального образования в плане маркетинга образовательных услуг, реализации образовательных программ с использованием передовых информационно-коммуникационных технологий, содействия занятости контингента обучающихся и трудоустройства выпускников, реализация широкого спектра направлений для установления партнёрских связей с крупнейшими работодателями, в том числе корпоративной системы дополнительного профессионального образования и программ профессиональной переподготовки, разработкой совместных образовательных программ.

Однако и здесь кроется опасность, что образовательные организации вступают в невидимую конкуренцию друг с другом не только за абитуриентов, но и за работодателей, что в последствии отражается на мобильности выпускников. Это подчёркивается отсутствием участия профессиональных объединений, работодателей, а не только прогосударственных и иностранных работодателей, фигурирующих среди ключевых партнёров образовательных организаций. И что более значимо, участие бизнес-структур в обсуждении или корректировки программ образовательной подготовки, или отельных дисциплин, участие в обсуждении требований, предъявляемых к качеству, объёму, формам образовательных услуг, формирование заказа на студентов для прохождения практики, представительство интересов в организуемых ярмарках вакансий и прочих мероприятиях.

Ключевое значение должно придаваться и взаимодействию государственных органов, бизнес-структур и образовательных организаций, которое не должно иметь разовый характер. В частности, возрастает роль целенаправленной информационно-просветительской работы с основными потребителями образовательных услуг относительно степени востребованности на рынке труда приобретённых компетенций. Исследователями подчёркивается значительный разрыв «между трудовыми притязаниями и возможностями их удовлетворения» молодых кадров, сталкивающихся с проблемами трудоустройства в силу отсутствия опыта работы, ограниченной рациональностью при выборе «престижных» образовательных программ [17, 17].

Как нам представляется, что указанные провалы регулирования отнюдь не исчерпывающие и их решение – задача сложная и многоаспектная. Указанные ориентиры преодоления провала регулирования рынка труда и рынка образовательных услуг позволят более качественно обосновывать и предлагать комплекс стратегических мероприятий и задавать вектор институциональных изменений, способствующий интеграции рынка труда и образовательных услуг. Интеграцию рынка труда и рынка образовательных услуг не возможно обеспечить без объединения основных участников регулирующего процесса – государственных органов, бизнес-сообщества и образовательных организаций высшего и профессионального образования. Преодоление разрыва взаимодействия ключевых субъектов рынков труда и образовательных услуг на региональном уровне требует формирования межрегиональной кооперации по продвижению совместных усилий для укрепления экономических позиций Сибири и росту имиджа территорий, благоприятных для проживания.

В статье использованы результаты, полученные в ходе выполнения проекта (№ НУ 8.1.46.2015 С), в рамках Программы «Научный фонд им. Д.И. Менделеева Томского государственного университета» в 2015 г.

Литература

1. Макрорегион Сибирь: проблемы и перспективы развития /А. В. Усс, В. Л. Иноземцев, Е. А. Ваганов [и др.]. – Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2013.
2. Указ Губернатора Омской области от 24 июня 2013 года № 93 «Стратегия-социально-экономического развития Омской области до 2025 года»// СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru.
3. Постановление Губернатора Новосибирской области от 03.12.2007 №474 «О стратегии Социально-экономического развития Новосибирской области на период до 2025 года»// СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru.
4. Закон Кемеровской области от 11.07. 2008 №74-ОЗ «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Кемеровской области до 2025 года»// СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru.
5. Стратегия социально-экономического развития Иркутской области на долгосрочную перспективу (до 2020 года)// Фонд стратегических разработок «Северо-Запад» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.csr-nw.ru/files/csr/file_content_163.pdf.
6. Постановление Правительства Забайкальского края от 26 декабря 2013 года №586 «Стратегия социально-экономического развития Забайкальского края на период до 2030 года» // СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru.
7. Закон Алтайского края от 21.11.2012 №86-ЗС «Об утверждении стратегии социально-экономического развития Алтайского края до 2025 года» // СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru.
8. Стратегия социально-экономического развития Красноярского края на период до 2020 года. Проект от 15.11.2012// Министерство экономического развития, инвестиционной политики и внешних связях Красноярского края [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://econ.krskstate. ru/ dat /File/ 11/ Strategiya-15%2011 %202012 %20dlya% 20 publikatsii.pdf.
9. Закон Республики Алтай от 5.09.2008 № 83-РЗ «Стратегия социально-экономического развития Республики Алтай на период до 2028 года»// СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru.
10. Постановление Законодательной Думы Томской области от 26.03.2015 г. № 2580 «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Томской области до 2030 года»// СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru.
11. Постановление Правительства Республики Тыва от 30.01.2012 № 28 «О внесении изменений в Стратегию социально-экономического развития Республики Тыва до 2020 года»// СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru.
12. Постановление Правительства Республики Бурятия от 15.12. 2007 № 410 «О стратегии социально-экономического развития Республики Бурятия до 2025 года»// СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru.
13. Гуртов В. А. Моделирование потребностей экономики региона в выпускниках системы высшего профессионального образования / В. А. Гуртов, А. Г. Мезенцев, Е. А. Питухин // Регионология: Научно-публицистический журнал. – 2003. – № 1-2. – С. 262 – 267.
14. Васильев В. Н., Гуртов В. А., Питухин Е. А., Серова Л. М., Сигова С. В., Рудаков М. Н., Суровов М. В. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации. – М.: Техносфера, 2006.
15. Цыбатов В. А. Моделирование экономического роста. – Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2006.
16. Гневашева В. А. Предпосылки и перспективы интеграции рынка образовательных услуг и рынка труда России//Знание. Понимание. Умение. – 2014. – №3. – С.24 – 30.