

УДК 334

Д.Ю. Боттаева

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Аннотация. Статья посвящена выявлению специфики взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. В статье представлены основные особенности данного взаимодействия, а также рассмотрены факторы влияния компетентностного подхода на эффективность подготовки квалифицированных выпускников. Особое внимание уделено необходимости приведения компетенций обучающихся в соответствие с запросами работодателей в изменяющихся условиях современного рынка труда. В данной статье приведены основные концепции представителей различных школ на тему спроса и предложения на рынке труда.

Ключевые слова: компетенция, компетентностный подход, рынок труда, рынок образовательных услуг, территориальный рынок труда, конкурентоспособность, профессиональная подготовка.

Dzhamilya Bottaeva

THE INTERACTION OF LABOR MARKET AND MARKET EDUCATIONAL SERVICES

Annotation. The article is devoted to revealing the specifics of the interaction between labor market and market of educational services. The article presents the main features of this interaction and the factors of influence of competence-based approach on the effectiveness of the training of skilled graduates. Special attention is paid to ensuring that the competencies of students in accordance with the needs of employers in the changing conditions of the modern labor market. The article presents the basic concepts of representatives of different schools on the theme of supply and demand in the labor market.

Keywords: competence, competence approach, the labor market, education market, regional labor market, competitiveness, training.

В настоящее время актуальность проблемы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг обусловлена острой необходимостью сглаживания непредсказуемости, изменчивости и цикличности развития рыночной среды, в том числе и данных рынков. Поскольку именно их взаимодействие соединяет и поддерживает сбалансированность факторов производства, сделана попытка поиска элемента, координирующего взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг, которым может выступать компетентность, формирующаяся в условиях развития компетенций. Выявляется специфика взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, заключающаяся в постоянном формировании, совершенствовании и возобновлении компетенций в процессе деятельности работника в рамках трудовых отношений, учитывающих особенности соответствующих рынков.

Современная рыночная экономика предполагает формирование системы взаимосвязанных рынков, каждый из которых имеет свою собственную обособленную функцию, обусловленную определенной целью и соответствующими задачами. Среди этих рынков особое место занимают рынок труда и рынок образовательных услуг, которые взаимосвязаны между собой целевой и функциональной составляющей и формируют своего рода фундамент всех рыночных отношений. Назначение рынка труда – обеспечение рабочей силой, наделенной определенными компетенциями и уровнем компетентности, все сферы человеческой деятельности, большая доля которой сконцентрирована в областях материального и нематериального производства, а сущность рынка образовательных услуг – формирование и развитие компетенций и уровня компетентности, востребованных личностью и рынком труда [2]. Рынок труда и рынок образовательных услуг являются наиболее сложными элементами рыночной экономики, поскольку в процессе определения цены при определенных условиях функ-

ционирования сталкиваются не только интересы продавца и покупателя, но и отражаются практически все социально-экономические изменения в обществе в современном и историческом аспекте. Рынок труда определяется как социально-экономическая категория, включающая в себя исторически сложившийся специфический общественный механизм, реализующий определенный комплекс социально-трудовых отношений, способствующий установлению и соблюдению баланса интересов между трудящимися, предпринимателями и государством [6].

Как известно, основоположником теоретического учения о рынке труда является Адам Смит – представитель классической школы в экономической науке. Он утверждал, что в условиях свободной конкуренции, обеспечивающей оптимальное использование материальных, финансовых и людских ресурсов объем занятости населения в экономике страны определяется величиной средней ставки заработной платы одного рабочего. Увеличение средней ставки заработной платы способствует снижению занятости [13]. Еще один представитель классической школы английский экономист – Давид Рикардо. Он обосновал зависимость размеров заработной платы от предложения труда, утверждая, что увеличение заработной платы выше минимального уровня, необходимого для нормального воспроизводства населения ведет к росту предложения труда, что способствует понижению заработной платы [11]. Французский экономист Жан-Батист Сэй сформировал рыночный закон взаимодействия спроса и предложения и достижения на этой основе равновесной цены на предмет купли-продажи, в том числе и на труд [14]. Согласно точке зрения Джона Мейнарда Кейнса (1883–1946), цена рабочей силы представляется величиной жестко фиксированной. Регулятором рынка выступает государство, которое увеличивая или уменьшая количество рабочих мест, увеличивает или уменьшает спрос на рабочую силу [5]. Представитель монетаристского направления М. Фридман ввел понятие «естественного» уровня безработицы, который необходим при жесткой структуре цены на рабочую силу [15]. Институционалисты объясняли характер рынка труда особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных и демографических групп. Все эти положения и концепции представителей различных школ находят свое отражение в процессе функционирования современного рынка труда.

Полноценный национальный рынок труда формируется под влиянием ряда факторов, обеспечивающих единство как экономики страны в целом, так и отдельных ее подсистем и представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке субъектами. Рынок труда – это социально-экономическая система, включающая в себя совокупность общественных отношений, связанных с куплей и продажей рабочей силы [2]. Рынок труда может быть дифференцирован в зависимости от территории, отрасли, профессии. В территориальном разрезе различают федеральный, национальный (на уровне страны) и региональный (на уровне автономной республики, области, района, города) рынки труда. Также существует рынок труда на уровне отрасли (совокупность профессий данной отрасли), предприятия, фирмы (внутренний). Общая ситуация с занятостью на территориальном рынке труда есть отражение специфики отраслевых и профессиональных рынков. Главная особенность профессионального рынка, состоит в том, что отношение «спрос-предложение» реализуется внутри коллектива, т.е. на конкретном предприятии регулируются рыночные отношения между работодателем и наемными работниками.

Рынок труда, как и любая экономическая система, может быть представлен также в качестве компонента каждой из базовых экономических систем, и соответственно, выражен посредством того или иного определения, раскрывающего конкретные формы проявления на рынке труда. Одно из определений рынка труда С.Г. Михнева приводит с позиции товарно-денежных отношений. Поскольку рынок вообще является системой экономических взаимоотношений между продавцами и покупателями в сфере товарного обмена, рынок труда – это составная часть, подсистема рынка, где в качестве объекта купли-продажи выступает такой специфический товар как способности человека к труду [8].

Будучи неотделимыми от живой личности человека они придают акту купли-продажи особый характер, порождающий специфические отношения обмена, конструируют особую структуру его элементов – формы сделки, предмета сделки, условий сделки и выступают системообразующим элементом рынка труда. Способности не могут быть просто насажены извне, в индивидууме должны существовать предпосылки, внутренние условия их организованного роста, и, с другой стороны, они не предопределены, не даны в готовом виде до и вне всякого развития. Способность к труду – это система способностей, знаний и компетенций человека, развивающаяся на основе его потребностей и позволяющая участвовать ему в общественном воспроизводстве, выполняя совокупность конкретных трудовых функций, необходимых и достаточных для участия в определенном процессе жизнедеятельности, создании конкретных потребительских стоимостей, в том числе и прибавочной. Способности к труду базируются на системе знаний, определенная совокупность которых формирует компетенции и соответствующий уровень компетентности, и могут развиваться только в процессе деятельности человека [9].

Основная часть деятельности обуславливается трудовыми отношениями, охватывающими все направления (сферы) этой деятельности. Экономическое направление предполагает деятельность по производству, распределению, обмену и потреблению материальных благ. Экологическая деятельность – это деятельность по регулированию отношений человека с природой, естественной окружающей средой. Научное направление деятельности фокусирует внимание на познании законов и свойств реального мира, на генерации знания любого вида и уровня: теоретического и эмпирического, академического и обыденного. Художественное направление (искусство) предполагает деятельность по образному моделированию реального мира, по созданию, распределению, обмену, потреблению произведений искусства. Сфера медицинской деятельности направлена на сохранение и восстановление жизнеспособности человека и человеческого рода. В направлении физкультуры осуществляется развитие физических возможностей человека к достижению его физического совершенства. Деятельность по передаче и освоению социального опыта человечества формируется в педагогическом направлении. И, наконец, управленческая сфера определяется деятельностью по управлению отношениями людей в обществе, по мобилизации готовности людей к деятельности [1].

Следует отметить, что все различия в сферах деятельности человека подчеркиваются спецификой соответствующих рынков и объединяются одной особенностью – возможностью деятельности работника в рамках трудовых отношений, объектом которых выступают способности работника, т.е. его компетенции. Компетенции и уровень компетентности становятся действительным товаром и после заключения трудовой сделки используются работником в процессе воспроизводства товаров и услуг. Трудовой процесс вызывает у работника значительные психофизиологические затраты, которые для дальнейшей деятельности должны быть восстановлены, а компетенции воспроизведены и развиты. Взамен за свой труд работник получает вознаграждение, необходимое для такого воспроизводства. Воспроизводство рабочей силы является составной частью общественного воспроизводства и предполагает процессы возобновления количественных и качественных характеристик экономически активного населения, включающие в себя воспроизводство общественного продукта и экономических отношений [12]. Воспроизводство экономических отношений предполагает постоянную продажу своих компетенций работником работодателю в последующих циклах воспроизводства общественного продукта. Работник входит в процесс воспроизводства наемной рабочей силы и выходит из нее наемной рабочей силой.

В воспроизводстве наемной рабочей силы выделяются экстенсивный и интенсивный типы. Экстенсивный тип воспроизводства рабочей силы предполагает увеличение ее численности в отдельных регионах и в стране в целом без изменения качественных характеристик экономически активного населения. Интенсивный тип связан с изменением ее качества: образованность, квалификация, физи-

ческие и умственные способности, т.е. компетенции и уровень компетентности. Экстенсивный и интенсивные типы воспроизводства не существуют отдельно, а взаимно дополняют друг друга.

Воспроизводство рабочей силы проходит четыре стадии (фазы): производство (формирование) рабочей силы, распределение, обмен и потребление. Этап производства предполагает наличие следующих направлений: непрерывное появление новых для труда ресурсов на основе производства населения – рождение человека и достижение им трудоспособного возраста (что предполагает некоторую опосредованность данной части этапа производства к рынку труда), формирование компетенций и определенного уровня компетентности в процессе приобретения общих и профессиональных знаний и навыков, восстановление и дальнейшее развитие компетенций и компетентности в соответствии с запросами работодателя, для чего должны быть удовлетворены первичные (базовые) и вторичные потребности работника. После этапа производства происходит распределение ресурсов для труда по видам работ, роду деятельности, предприятиям и организациям различных форм собственности, территориям, а также в соответствии со спросом и предложением на рынке труда. На этапе обмена осуществляется обмен рабочей силы на денежное вознаграждение в форме заработной платы, которая объективно необходима для постоянного восстановления и развития компетенций и уровня компетентности, а также непрерывного процесса производства и воспроизводства общественного продукта. И, наконец, использование рабочей силы состоит в ее функциональном задействовании на предприятиях, в организациях и в экономике в целом и эффективном использовании ее компетентности, обеспечивающем занятость [4]. Можно подчеркнуть, что этапы воспроизводства рабочей силы не являются обособленными, а органически взаимосвязаны и взаимозависимы между собой. Так, без производства ресурсов для труда невозможно распределение, обмен и использование, а момент обмена может присутствовать на всех других этапах.

Существует еще одно немаловажное обстоятельство, на которое следует обратить внимание. На этапе производства рабочей силы формирование компетенций и определенного уровня компетентности в процессе приобретения общих и профессиональных знаний и навыков, а также восстановление и дальнейшее развитие компетенций и компетентности, в соответствии с запросами работодателя, осуществляется в тесном взаимодействии с рынком образовательных услуг. Многие проблемы, которые в настоящее время существуют на рынке труда, можно решить с помощью внедрения компетентностного подхода в систему образования [3]. Это позволит повысить качество образования и уровень подготовки квалифицированных специалистов, вследствие чего выпускники вузов смогут быстро адаптироваться на рынке труда и более качественно выполнять свою работу на предприятии. Для достижения этой цели очень важно взаимодействие вузов и работодателей. Одной из форм такого взаимодействия, которое позволяет установить баланс спроса и предложения на рынке труда является осуществление целевых заказов предприятий вузу на подготовку квалифицированных специалистов, отвечающих требованиям работодателя.

Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда невозможно без государственного регулирования, так как оно является потребителем, и помимо этого, экономическая ситуация в стране во многом зависит от уровня образования и ситуации на рынке труда. Участие государства проявляется в финансировании получения населением образования, правовом регулировании рыночных отношений, выдаче лицензий вузам [10]. Государство призвано организовывать процесс обучения так, чтобы удовлетворить интересы вузов, студентов и работодателей. Особая роль государства также обусловлена тем, что оно выступает в качестве посредника между работодателями и вузами, так как рынок труда не может самостоятельно продемонстрировать образовательным учреждениям потребности в квалифицированных специалистах конкретного профиля, обладающих определенными компетенциями, то эту задачу выполняет государство. Цель государственного регулирования сферы образования заключается в том, чтобы сократить уровень безработицы до допустимых пределов, по-

высить производство в стране, а также эффективную его организацию. Государство помогает гражданам составить объективное мнение о качестве образовательных услуг в том или ином вузе. Эту функцию в совокупности с финансовым обеспечением сферы образования можно назвать инвестициями в человеческий капитал [7]. Для более эффективного взаимодействия рынков труда и образования, а так же для повышения уровня трудоустройства выпускников, государство применяет такие меры, как стажировка студентов, повышение квалификации специалистов, целевое обучение, временное трудоустройство, привлечение работодателей к образовательному процессу.

В рамках рынка образовательных услуг, представленного школами, профессиональными образовательными учреждениями и различными учреждениями дополнительного образования должно осуществляться формирование способностей к труду индивида, совокупность которых образует определенные компетенции, востребованные рынком труда. На этапе использования рабочей силы так же совершенствуются компетенции и уровень компетентности, поскольку, как мы уже определили выше, любая деятельность способствует их развитию.

Таким образом, из вышеизложенного можно заключить, что рынок труда и рынок образовательных услуг в современных экономических процессах общества занимают особое положение, поскольку обеспечивают все сферы материального и нематериального производства рабочей силой, наделенной определенными компетенциями. Компетенции могут выступать координирующим элементом взаимодействия данных рынков. Формирование, совершенствование и воспроизводство компетенций работника возможно только в процессе его деятельности в динамике его жизни на рынке труда.

Библиографический список

1. Белокрылова, О. С. Экономика труда : конспект лекций / О. С. Белокрылова, Е. В. Михалкина. – Ростов н/Д. : Феникс, 2002. – 224 с. – ISBN 5-222-02692-2.
2. Буланова, В. С. Рынок труда / В. С. Буланова, Н. А. Волгина. – 3-е изд. – М. : Экзамен, 2007. – 479 с. – ISBN 5-377-00245-8.
3. Давыдова, Е. А. Анализ рынка образовательных услуг в современной России / Е. А. Давыдова // Экономика образования. – 2004. – № 5. – С. 25–26.
4. Завьялова, К. А. Проблемы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг / К. А. Завьялова // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. – С. 17–21.
5. Кейнс, Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. – М. : ЭКСМО, 2007. – 153 с. – ISBN 978-5-699-20989-7.
6. Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 592 с. – ISBN 978-5-16-003458-4.
7. Куцев, Г. Ф. Обеспечение качества высшего образования в условиях рыночной экономики / Г. Ф. Куцев // Педагогика. – 2004. – № 3. – С. 12–23.
8. Михнева, С. Г. Теория и методология системно-эволюционного исследования рынка труда / С. Г. Михнева. – М. : Высшая школа, 2002. – 344 с. – ISBN 5-06-004-373-0.
9. Морозова, И. А. Проблемы рынка образовательных услуг / И. А. Морозова // Современная экономика : проблемы и решения. – 2010. – № 7. – С. 26–31.
10. Полоневич, Т. Б. Адаптация выпускника вуза к условиям рынка труда : проблема конкурентоспособности / Т. Б. Полоневич // Социология. – 2011. – № 2. – С. 105–112.
11. Рикардо, Д. Начало политической экономии и налогового обложения / Д. Рикардо. – М. : ЭКСМО, 2007. – 960 с. – ISBN 978-5-699-18745-4.
12. Скаржинская, Е. М. Рынок образовательных услуг и его экономические субъекты / Е. М. Скаржинская, В. В. Чекмарев // Экономика образования. – 1999. – № 2. – С. 57–61.
13. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : ЭКСМО, 2016. – 960 с. – ISBN 978-5-699-84994-9.
14. Сэй, Ж. Б. Трактат по политической экономии / Ж. Б. Сэй, Ф. Бастиа. – М. : Дело, 2000. – 232 с. – ISBN 5-7749-0190-4.
15. Фридман, М. Методология позитивной экономической науки / М. Фридман // THESIS. – 1994. – № 4. – С. 20–52.