

ЗНАЧЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ И РЫНКА ТРУДА

VALUE OF EFFECTIVE INTERACTION OF THE MARKET OF EDUCATIONAL SERVICES AND LABOUR MARKET

*K. Vitselyarova
F. Aksaev
V. Oganessian*

Annotation

The analysis of problems of interaction of the market of educational services with labor market is presented in article. Relevance of a subject of the scientific article is connected first of all with crisis in the sphere of staffing which is shown in a qualitative and quantitative imbalance in labor market, has system character, and the analysis of its reasons and search of ways of permission of current situation is in a field of interaction of labor market and the market of educational services.

Keywords: innovative economy, staffing, interaction of employers with educational institutions, requirements of labor market, competence of the worker, competitiveness of the worker.

Вицелярова Карина Николаевна

*К.э.н., доцент, Проректор по науке
и инновациям, ЧОУ ВО "Северо-Кавказский
институт бизнеса, инженерных
и информационных технологий"*

Аксаев Феликс Эдуардович

*К.э.н., зав. каф. инженерных
и информационных технологий
ЧОУ ВО "Северо-Кавказский институт бизнеса,
инженерных и информационных технологий"*

Оганесян Владислав Геннадьевич

*К.э.н., зав. каф. экономики и менеджмента
ЧОУ ВО "Северо-Кавказский институт бизнеса,
инженерных и информационных технологий"*

Аннотация

В статье представлен анализ проблем взаимодействия рынка образовательных услуг с рынком труда. Актуальность темы научной статьи связана в первую очередь с кризисом в сфере кадрового обеспечения, который проявляется в качественном и количественном дисбалансе на рынке труда, носит системный характер, а анализ его причин и поиск путей разрешения сложившейся ситуации находится в поле взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

Ключевые слова:

Инновационная экономика, кадровое обеспечение, взаимодействие работодателей с образовательными учреждениями, потребности рынка труда, компетенции работника, конкурентоспособность работника.

Проблемы развития национальной экономики последнего времени требуют целого ряда комплексных стратегических решений на всех уровнях управления экономикой. Путь инновационного развития, выбранный Правительством РФ в качестве основного вектора национальной экономики, это переход к интеллектуальному труду, создающему новое, ранее не существовавшее.

В интересах инновационного развития России наши вузы должны стать ключевым генератором новых знаний. Нужны общие усилия, частно-государственное партнерство, воля к реформам, стимулирование сообщества, вовлекаемого в инновационную экономику, к участию в этих реформах. Для этого имеется зарубежный опыт и отечественные ресурсы.

Особо надо подчеркнуть, что формирование кадрового потенциала в новых условиях не ограничивается подготовкой квалифицированных кадров, хорошо знающих технику и технологию, методы управления и т.п. Они должны, кроме того, обладать "инновационными способностями", т.е. умением вырабатывать инновации самостоятельно в процессе трудовой деятельности и, во-вто-

рых, находить новое во внешней среде, в опыте других организаций, изобретениях и открытиях, своевременно использовать их в работе своей организации.

Под кадровым обеспечением инноваций в практическом плане мы подразумеваем механизм управления как подготовкой кадров в соответствии с потребностями инновационных процессов в экономике, так и непрерывное развитие персонала в связи с разработкой и внедрением инноваций на предприятиях, организациях.

Кризис в сфере кадрового обеспечения, проявляющийся в качественном и количественном дисбалансе на рынке труда, длится давно и носит системный характер, анализ его причин и поиск путей разрешения сложившейся ситуации тема отдельного исследования, в данной статье хотелось бы уделить внимание одной из проблем. А именно вопросу взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

Рассматривая кадровое обеспечение как непрерывный, скоординированный во времени и пространстве процесс, направленный на определение количественной и качественной потребности в персонале, разработку мероприятий по удовлетворению данной потребности в

интересах, как работодателя, так и работника [1], считаем очевидным, что его реализация должна происходить в области взаимодействия рынков труда и образовательных услуг.

Анализ многочисленных работ, посвященных проблемным вопросам кадрового обеспечения, показал, что усилия исследователей, преимущественно сосредоточены либо в плоскости рынка труда (взаимодействие работодатель – работник), либо в плоскости рынка образовательных услуг (учебное заведение – абитуриент, учащийся). При этом во многом проблемы кадрового обеспечения экономики обусловлены на наш взгляд сложностями взаимодействия двух рынков.

Активное взаимодействие работодателя с субъектами рынка образовательных услуг – его объективная потребность. В данный момент взаимодействия между вузами и работодателями на очень слабом уровне. Работодатели не могут сформулировать заказ на тех специалистов, которых они хотели бы видеть у себя по окончании вуза, а вузы продолжают выпускать псевдоспециалистов. Бизнес больше не развивается по хаотическим законам. Сейчас для большинства предприятий проблема кадров встает очень остро. Без усиления роли работодателя в процессе профессиональной подготовки неизбежно еще большее углубление дисбаланса в системе кадрового обеспечения по вполне понятной причине – любое профессиональное образовательное учреждение ориентировано, прежде всего, на рынок образования, где продуктом является образовательная услуга, а потребителем человек (абитуриент, учащийся и его родитель) [2]. И по законам рынка, реализация образовательной услуги неизбежно приводит к ориентации на потребности основного потребителя, готового ее оплатить. Отношения между студентом и педагогами вуза по поводу объема и качества знаний сопровождают весь процесс обучения, так же как и отношения между студентом и вузом по поводу цены и сроков оплаты приобретаемых услуг. Соответственно, об удовлетворении потребностей студентов, как получателей, потребителей знаний и приобретателей конечного продукта в виде диплома, можно говорить, исходя из завершения обучения. Между тем, студент поступает в вуз, обучается в нем, платит за обучение, подтверждая тем самым легитимность вуза, задолго до получения результата, удовлетворяющего его конечную потребность.

Так что о непосредственной связи вуза со степенью удовлетворения потребностей конкретного приобретателя образовательных услуг, правомерно утверждать лишь с учетом большого временного лага между возникновением потребности и притягательностью конечного продукта, видимого вначале лишь в отдаленной перспективе. Другое дело, если потребность студента состоит не в приобретении диплома о высшем образовании, как документа, а в получении знаний, умений и навыков посредством услуг, оплачиваемых из личных или бюджетных средств. При таком подходе со стороны обучающихся в вузе притягательность знаний предопределяется качеством всего процесса обучения.

На основе сказанного можно сформулировать следующее определение образовательной услуги. Образовательная услуга вуза есть предлагаемый на определенных условиях вид образовательной деятельности, в процессе которой удовлетворяется потребность в получении студентом (потребителем) необходимых знаний, предусмотренных системой высшего профессионального образования, и квалификации по выбранной специальности.

Конечным результатом, свидетельствующим о завершении оказания образовательной услуги, является получение диплома о присвоении квалификации и усвоении адекватной ему совокупности знаний, умений и навыков, предусмотренных учебными планами, программами и учебно-методическими разработками.

В связи с этим, по крайней мере, в настоящее время содержание образовательной услуги определяется в большей степени субъективными факторами, среди которых немалую роль играют ценностные ориентации современной молодежи. При этом следует подчеркнуть, что решение проблемы формирования правильных, соответствующих потребностям общества и в целом, адекватных ценностно-мотивационных ориентаций молодежи и их родителей, лежит в сфере взаимодействия государства и системы образования в целом, не только профессионального. Однако исключение из этого процесса работодателя недопустимо. Из наиболее эффективных форм взаимодействия работодателей и системы профессионального образования назывались подача предприятием заявки в учебные заведения на специалистов определенного профиля, прохождение на предприятии практики, в том числе и преддипломной, стажировки.

Общероссийский классификатор специальностей по образованию (ОКСО) насчитывает более 600 наименований. Специалисты агентства "РейтОП" решили определить, какие же специальности (направления подготовки) сейчас наиболее популярны среди абитуриентов и их родителей. Самыми популярными направлениями подготовки среди будущих абитуриентов остаются экономика и менеджмент. Их выбрали около 85% респондентов. Другими популярными направлениями подготовки в среде абитуриентов являются иностранные языки и информационные технологии – в совокупности это около 20% респондентов. Основной мотив изучения в вузе иностранных языков и специальностей, связанных с информационными технологиями – интерес молодежи. Четвертое место по популярности у будущих абитуриентов занимает юриспруденция [3]. В конечном итоге ценностно-мотивационные ориентации в сфере выбора и освоения профессии влияют не только на качество профессионального образования, но и закладывают основы качества рынка труда, которое будет высоким только при наличии большого числа людей осознанно выбравших, ответственно освоивших профессию и готовых к непрерывному совершенствованию своих профессионально-значимых компетенций, в соответствии с реальными запросами экономики.

Формирование перспективных потребностей (прогнозирование) рынка труда, ориентация на них системы про-

фессионального образования – задачи, которые должны решаться совместно образовательными учреждениями, и государством, и работодателями.

Вторая группа проблем, определяющих дисбаланс в сфере кадрового обеспечения, инициирована проводимым сегодня кардинальным реформированием системы образования. Введение двухуровневой системы образования, ее волевое внедрение в структуру системы профессионального образования недостаточно, прежде всего, она должна укорениться в экономике: должны быть созданы рабочие места, четко дифференцированные на бакалавриат и магистратуру с соответствующими должностными обязанностями, системами стимулирования, возможностями карьерного продвижения и в целом траекториями профессионального развития и т.д. Прикладной бакалавриат должен обеспечивать профессиональную практико-ориентированную подготовку, характерную для образовательных программ среднего профессионального образования, и профессиональную теоретическую подготовку, характерную для программ бакалавриата (высшего профессионального образования).

В структуру образовательной программы, наряду с традиционными академическими дисциплинами, вводятся профессиональные модули – раньше их использовали лишь в начальном и среднем профобразовании. На различные виды практических занятий в образовательной программе прикладного бакалавриата отводится не менее 50% учебного времени – для освоения компетенций, необходимых рынку труда и заложенных в профессиональных стандартах.

Работодатели должны почувствовать разницу между бакалаврами, магистрами и специалистами и сформировать представление о качественной и количественной потребности в них [2]. Современная ситуация в производстве или бизнесе требует, чтобы учебные заведения были ориентированы в большей степени на практическую подготовку будущих специалистов, чем на общетеоретическую. Столь низкая оценка эффективности работы системы профессионального образования связана с тем, что без практического опыта и стажировки эффективным образование быть не может". Проблема в академичности системы образования – знания оторваны от реальной жизни.

Однако по мнению многих экспертов наблюдается практическая теоретизация бакалавриата, значительное упрощение образовательного процесса подготовки ба-

калавров и еще большее дистанцирование рынков образования и труда. Таким образом, влияние подобного рода реформ на систему образования и на систему кадрового обеспечения отечественной экономики неоднозначно и скорее негативно.

Должно быть активное сближение работодателей, образовательных учреждений и учащихся на разных научно-практических платформах, таких как конференции, с участием работодателей, совместная разработка научных и исследовательских проектов, реальная производственная практика, возможно интегрированная в процесс освоения профильных дисциплин с возможностью ознакомить будущих выпускников с разными видами труда, характерными для выбранной профессии, условиями работы, перспективами. Сегодня важно привлекать практиков в образовательный процесс, но и важно давать возможности преподавателям образовательных учреждений тоже приобщаться к практике, многие преподаватели просто лишены такой возможности: во-первых, не всегда эффективен механизм хоздоговорной деятельности вузов с предприятиями, это особенно касается экономических и гуманитарных кафедр; во-вторых, отсутствие стажировок преподавателей на предприятиях.

Следует также отметить и то, что главной задачей высшего учебного заведения на современном этапе является подготовка специалистов, способных нестандартно, гибко и своевременно реагировать на изменения, которые происходят в мире. Поэтому для подготовки студентов к профессиональной деятельности в будущем должны использоваться инновационные методы обучения в вузе. В педагогическом процессе инновационные методы обучения предусматривают введение новшеств в цели, методы, содержание и формы обучения и воспитания, в совместную деятельность преподавателя и учащегося. Эти инновации могут быть специально спроектированными, уже разработанными или вновь появившимися благодаря педагогической инициативе. Таким образом, реализация инновационных методов зависит в первую очередь от подготовленности самого педагога.

Особо следует подчеркнуть, создание системы взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда необходимо проводить на базе двух основных принципов: взаимодействие должно быть взаимовыгодным и долгосрочным, что будет постепенно формировать лояльность всех участников по отношению друг к другу.

ЛИТЕРАТУРА

1. Пиванов Д., Рогачев М. Инновации: Путь развития // Российский налоговый портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://taxpravo.ru/analitika/statya-104952-innovatsii_put_razvitiya (дата обращения: 17.02.2016).
2. Завьялова К.А. ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=16997> (дата обращения: 22.02.2016).
3. Портал "HR – сообщество и публикации" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/populyarnye-specialnosti> (дата обращения: 20.02.2016).