

УДК 377.6

Кириленко Ю.Н.

(г. Томск)

**ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИИ ВЗАИМОСВЯЗИ РЫНКОВ ТРУДА
И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ:
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

Аннотация. В статье решается задача определения тенденций развития взаимосвязи рынков труда и образовательных услуг путём конкретизации их проявлений в образовательной системе России. В условиях современных социальных и экономических процессов, представляющих собой постоянное решение конфликта ценностных систем образования и экономических потребностей, это имеет особую значимость. Автор разрабатывает идеализированную модель системы взаимосвязи рынков труда и образования, учитывающую данные тенденции, а также утверждает принципы меритократии и «открытости» рынков труда и образования в качестве ключевых в решении проблемы трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования.

Ключевые слова: рынок труда, рынок образовательных услуг, профессиональное образование, трудоустройство выпускников, эффективное образование.

Y. Kirilenko

(Tomsk)

**TENDENCIES IN THE DEVELOPMENT OF THE INTERRELATION
OF THE LABOR MARKET AND THE MARKET OF EDUCATIONAL
SERVICES IN MODERN RUSSIA: EDUCATIONAL ASPECT**

Abstract. The article solves the problem of determination of the tendencies of the two markets interrelation – the labor market and the market of educational services – through the use of specification of their manifestations in the educational system of Russia. In the context of modern social and economic processes, which represent permanent settlement of the value system conflict between the education system and the economic requirements, it has a special importance. As a result, the author develops an idealized model of the system of interrelation between the labor and education markets which takes into account these tendencies. Besides, the author considers the principles of meritocracy and ‘openness’ of the labor market and the education one to be decisive in the solution of the problem of professional schools graduates’ job placement.

Key words: labor market, market of educational services, professional education, graduates’ job placement, effective education.

Анализ системы взаимосвязей рынков труда и образования в образовательном аспекте и оценка её значения в развитии современной России актуализированы несколькими основными факторами. Во-первых, существующей сегодня в нашей стране необходимостью формирования единой системы образования, определяемой потребностями регионального рынка труда и утверждаемой в качестве цели на федеральном уровне. Например, Д.В. Ливанов в своём недавнем интервью говорил о том, что «в этом году мы будем учитывать количество выпускников того или иного вуза или филиала, которые зарегистрированы на бирже труда в качестве безработных. Мы будем оценивать способность вуза дать своим студентам такое образование, которое позволит им трудоустроиться» [5]. Во-вторых, недостаточностью теоретического изучения и осмысления основных закономерностей системы координирования рынков труда и образования с точки зрения социально-педагогического анализа. Высокий уровень безработицы, недостаточная мотивированность выпускников образовательных учреждений к трудовой деятельности и низкая подготовка будущих кадров приводят законодателей к необходимости и неизбежности изменения образовательной системы в России, осуществляемого посредством воздействия на сложившуюся систему координации рынка труда и образования. Таким образом, отражённое в рамках данной статьи исследование направлено на решение задачи определения тенденций развития взаимосвязи рынков труда и образования путем конкретизации их проявлений в образовательной системе России. И это в условиях современных социальных и экономических процессов, представляющих собой постоянное решение конфликта ценностных систем образования и экономических потребностей, имеет особую значимость.

Однако прежде чем говорить непосредственно о тенденциях развития системы являющейся предметом исследования данной статьи, необходимо определить её основные компоненты, то есть субъектный состав системы взаимосвязей рынков труда и образования. В упрощенной форме она представляет собой трехуровневую структуру, в которой субъектами первого уровня выступают государственные и региональные управляющие структуры, субъектами второго уровня – образовательные учреждения и работодатели, субъектами третьего уровня – непосредственно обучающиеся. Каждый из этих субъектов находится во взаимодействии с двумя остальными, и развитие системы взаимосвязи рынков труда и образования осуществляется посредством трансформации деятельности и сущности каждого из субъектов. В рамках данной статьи акцент будет поставлен на взаимоотношения обучающихся

с образовательными учреждениями и работодателями, то есть между субъектами второго и третьего уровней.

Итак, первой тенденцией, которую можно выделить в развитии взаимосвязи российских рынков труд и образования в образовательном аспекте, является изменение самого концепта образования, связанного с необходимостью соответствия образования требованиям работодателей. По данным Росстата за 2011 г., «среди выпускников со средним профессиональным образованием доля считающих, что их текущая работа не связана с полученной специальностью или профессией, была наибольшей. Так считал каждый третий (34%) выпускник со средним профессиональным образованием. Аналогичный показатель среди выпускников с высшим профессиональным образованием составлял 29%. <...> Объясняя своё решение о трудоустройстве на первую работу не по полученной специальности, выпускники чаще всего приводили такие причины, как дефицит рабочих мест по полученной специальности (36%) и низкий уровень предлагаемой заработной платы (18%)» [7]. Таким образом, профессиональные учреждения более не могут позволить себе быть автономными от потребностей региона и рынка труда и с этим, в частности, связан пересмотр государственных стандартов. Если обратиться к ФГОС ВПО третьего поколения [9], то следует отметить, что, в отличие от ГОС ВПО второго поколения [2], профессиональная деятельность выпускника бакалавриата или магистратуры занимает один из первых и существенных разделов стандартов. Это также подчёркивает стремление законодателей сделать результаты деятельности образовательного учреждения отвечающими потребностям рынка труда. Выражая эту мысль в терминах, которые используются сегодня в научном и законодательном дискурсе, – сделать образование эффективным. Но что под этим подразумевается?

Ответ на поставленный вопрос отсылает ко второй тенденции развития системы взаимосвязей рынков труда и образования, которая отражена в Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2015 гг. В качестве одного из важнейших целевых индикаторов и показателей в программе указывается «доля выпускников дневной (очной) формы обучения по основным образовательным программам профессионального образования, трудоустроившихся не позднее завершения первого года после выпуска (включая программы высшего профессионального образования), в общей численности выпускников дневной (очной) формы обучения по основным образовательным программам профессионального образования соответствующего года» [8]. Однако, с точки зрения образовательного процесса, утили-

тарность получаемого образования или обязательное трудоустройство выпускника по специальности не могут служить достаточными критериями для разграничения эффективного и неэффективного образования. Первый возможный критерий требует особого прояснения в силу его широкой трактовки (к тому же нельзя не учитывать, что давний спор между приоритетом теории или практики до сих пор не завершён). Второй критерий также несостоятелен, так как соотносённость профессионального образования с востребованностью на рынке труда по отношению к навыкам и знаниям является невозможной в свете динамичного развития современных наук, и в результате «внешние вторжения рынка труда повреждают и даже разрушают имманентную образованию смысловую основу профессионально ориентированной подготовки» [1, с. 90].

Если обратиться к наиболее общей трактовке, то сущностной чертой современного образования является его эффективность, выражением которой будет востребованность выпускника на рынке труда. Суть подобного образования заключается не в получении «знания-что», а в получении «знания-как», разницу между которыми объяснил ещё Г. Райл: «Знание как» является первичным по отношению к «знанию что», так как ни один ученый «не сможет совершить открытие, пока не будет знать, как его совершить. <...> Эффективное владение «знанием что» должно включать в себя элемент знания, как применять это знание, когда это потребуется для решения теоретических или прикладных задач. Данное различие можно проиллюстрировать сравнением с обладанием музеем и обладанием рабочим цехом» [11, с. 6]. Итак, концепт образования трансформировался с точки зрения того, что акцент сместился с получения знания предметных на получение мета-знаний, которые позволяют сформировать новый образ профессионала, что и является второй тенденцией в развитии взаимосвязей рынка труда и образования в образовательном аспекте.

Третьей тенденцией является то, что обучающийся не только обладает свободой в выборе своего обучения, но и несёт личную ответственность за построение своей карьеры. Если обратиться к уже упомянутым ранее государственным стандартам нового поколения, то одной из главных компетенций, которой должен овладеть выпускник, становится «способность к планированию, организации и управлению своей профессиональной деятельностью и работой различных коллективов» [10], которая в различных вариациях входит в требования каждого направления обучения. Другими словами, в образовательных учреждениях обучающихся необходимо «учить работать» за счёт правильной по-

становки целей. На законодательном уровне эта тенденция отражена в создании в 2013 г. Межведомственного координационного совета по профессиональной ориентации молодежи, который «является постоянно действующим совещательным органом, созданным для подготовки предложений, направленных на профессиональную ориентацию молодежи, формирование ее жизненных планов, карьерных устремлений и организацию занятости, в том числе организации временного трудоустройства молодежи» [6, с. 1]. Таким образом, обучающихся с необходимостью следует готовить к динамическому развитию рынка труда, при котором квалификационные требования трансформируются с учетом технологических и социальных изменений.

Исходя из вышесказанного, мы предлагаем идеализированную модель взаимосвязи рынков труда и образования, хотя следует обратить внимание, что данная модель представляет собой идеализацию системы образования как рынка образовательных услуг, причём второй, более глубокий пласт, подразумевающий образование вне жесткой ориентации на нужды рынка, в данном случае не затрагивается. По этой причине подобная модель жизнеспособна преимущественно для дисциплин вариативного блока.

Данная модель представлена следующим образом: в центре всей системы находится портфолио компетенций, которое динамически изменяется в ответ на внешние изменения квалификационных требований и внутренних потребностей самого обучающегося. Три субъекта системы взаимосвязей – образовательные учреждения и предприятия, обучающиеся и государственные органы управления – связаны в рамках единого интерфейса общества, рынков труда и образования. Портфолио компетенций, составляющее ядро системы, соответственно формируется по следующей схеме управления: постановка целей, планирование, реализация, контроль. Вместе с тем все участники системы взаимосвязей рынков труда и образования и портфолио компетенций существуют в среде общественных отношений, которые явным образом оказывают влияние на развитие всей системы в целом, а также подключены к рынкам труда и образования, на которые активно воздействуют. На рынке труда портфолио компетенций является основным критерием для отбора выпускника на ту или иную вакансию, так как определяет его соответствие современному уровню развития индустрии. Образовательный рынок формируется, исходя из стремления обучающихся приобрести то портфолио компетенций, которое будет отвечать потребностям рынка труда. В результате, вся схема функционирует согласно законам свободного рынка.

Однако, очевидно, что на практике подобная эталонная модель мало вероятна. Её ценность как результата процедуры идеализации заключается в указании роли общества как среды формирования всех рынков, а также динамического характера системы взаимодействия основных компонентов. Ещё одним немаловажным положительным фактором данной модели является то, что обучающийся выступает как самостоятельный актер, и управляет собственным портфолио компетенций, в результате чего квалифицированность и компетентность становятся теми продуктами, которые продаются на рынке труда, в результате чего обучающийся – как главный актер двух рынков – несёт персональную ответственность за формирование своего портфолио. На наш взгляд, подобная модель позволяет встроить выделенные тенденции развития системы взаимосвязи рынков труда и образования в единое коммуникативное пространство общественного развития, а сама исследуемая система органично вписывается в общественное и экономическое развитие государства и глобального рынка труда.

Таким образом, исходя из сформулированных тенденций развития системы взаимосвязи рынков труда и образования и предложенной идеализированной модели, можно эксплицировать те требования к системе рынков труда и образования, которые адекватно отражают происходящие сегодня в данной системе изменения.

Во-первых, это предоставление работодателями исчерпывающей информации о своих требованиях к компетенциям будущих специалистов. Казалось бы, данное требование является очевидным, однако на практике оно не соблюдается. Работодатели сотрудничают с образовательными учреждениями в малой мере, а их требования зачастую схематичны. Уже в вакансиях, которые предоставляют предприятия, можно было бы нейтрализовать данное упущение, так как обучающийся мог бы узнать требования к навыкам и знаниям, получения которых позволило бы ему с наибольшей вероятностью получить рабочее место. Также данная задача может быть решена за счёт распространения института социального партнерства между предприятиями и образовательными учреждениями, которое сегодня активно внедряется со стороны органов власти: «... мы также дадим возможность вузам создавать базовые кафедры на предприятиях и вести учебный процесс в центрах компетенций, конструкторских бюро, цехах. Это очень важно, так как позволяет до минимума сократить период адаптации выпускников к практической деятельности в реальной экономике» [4].

Во-вторых, преподаватели должны ориентироваться на потребности студентов. В качестве возможной реализации данного требования

можно предложить рассылать преподавателю программу курса студентам перед его началом. И если студент согласен на получение тех компетенций и знаний, которые содержатся в программе, то можно считать, что его согласие является устным договором между студентом и преподавателем. Данное нововведение позволило бы преодолеть консерватизм образовательных учреждений, однако, безусловно, возложило бы большую нагрузку на преподавателя. В свою очередь, если предприятия будут в большей степени вовлечены в образовательную деятельность, то преподаватель будет владеть информацией о современных требованиях к выпускнику и это позволит ему сформировать курс таким образом, чтобы он был востребован обучающимися. Также это повысит мотивированность студентов, так как в современной системе образования они зачастую не понимают логическое место того или иного курса в системе подготовки профессионала. Если обучающийся будет обладать информацией о значении того или иного курса, предполагается, что его активность в получении навыков и знаний возрастет.

В-третьих, обучающихся необходимо учить ответственно подходить к своему образованию. Если оказать помощь обучающимся в формировании конкретного образа будущей желаемой работы, то благодаря этому он сможет выбрать только те курсы, которые позволят ему приблизиться к желаемому. Образовательные учреждения могут помочь этому процессу, проводя подготовительную работу с поступающими, а также максимально детализируя программы курсов и специальностей.

Подобная «открытость» как со стороны рынка труда, так и со стороны рынка образования, позволит обучающимся и образовательным учреждениям формировать более реалистичные стратегии собственного развития. В любой момент – в начале, конце или середине – студент должен обладать возможностью проверить адекватность получаемого образования требованиям работодателя. Безусловно, можно возразить, что образование должно быть чем-то большим, нежели обычной подгонкой учебных курсов под требования рынка труда. Однако, если речь идет о профессиональном образовании, конечной целью его получения является использование приобретенных навыков и знаний в трудовой деятельности, а «образование работает как фоновая характеристика, и образовательный сигнал воспринимается работодателем как второстепенный, или в неразрывной связи с характеристиками опыта работы» [3, с. 83].

Таким образом, подводя итог данному исследованию, следует выделить два ключевых принципа формирования образовательной системы, которые позволят наиболее эффективно адаптировать существующие

образовательные учреждения к требованиям рынка труда. Прежде всего, это принцип «открытости» рынков труда и образования, предполагающий коммуникативную открытость образовательного пространства для обучающегося. Во-вторых, принцип меритократии, подразумевающий пропорциональность роста образования к росту профессионализма, а, следовательно, и к востребованности выпускника на рынке труда.

Литература:

1. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / Пер. с нем. В. Седельника и Н. Федоровой; Послеслов. А. Филиппова. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – 381с.

2. ГОС ВПО 2 поколения [Электронный ресурс] // Учебно-методическое объединение по классическому университетскому образованию. 2001. URL: http://www.umo.msu.ru/index.php?file_name=STATIC/2ndg_gos.php (дата обращения: 10.04.2013).

3. *Задорожная Е.К.* Мониторинговые технологии в исследованиях эффективности трудоустройства выпускников системы профессионального образования // Известия ЮФУ. Технические науки. Тематический выпуск: «Информационные и гуманитарные технологии в управлении экономическими и социальными системами». – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2010. – С. 82–87.

4. Интервью А.А. Климова «Необходимо повышать качество образования» [Электронный ресурс] // Московская правда. 2012. URL: http://mospravda.ru/science/article/neobhodimo_povishat_kachestvo_obrazovaniya (дата обращения: 10.04.2013).

5. Интервью Дмитрия Ливанова программе «Вести в субботу» [Электронный ресурс] // Сайт Министерства образования и науки РФ. 2013. URL: <http://минобрнауки.рф/пресс-центр/3125> (дата обращения: 10.04.2013).

6. Положение о межведомственном координационном совете по профессиональной ориентации молодежи [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты РФ: Официальный сайт. 2013. URL: http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/105/Prilozhenie_1.doc (дата обращения: 01.09.2013).

7. Тенденции на рынке труда (аналитический материал). Статистический бюллетень 2011 года [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. 2012. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm (дата обращения: 10.04.2013).

8. Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 гг. // Официальный сайт ФЦПРО 2011–2015 гг. 2011. URL: <http://www.fcpro.ru/> (дата обращения: 10.04.2013).

9. Федеральные государственные образовательные стандарты специальностей и направлений (ФГОС) // Портал федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования. 2010. URL: <http://www.fgosvpo.ru/> (дата обращения: 10.04.2013).

10. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 03100 Философия (квалификация (степень) «бакалавр») // Портал федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования. 2010. – URL: <http://www.fgosvpo.ru/> (дата обращения: 10.04.2013).

11. *Ryle G. Knowing How and Knowing That* / G. Ryle // *The Presidential Address Proceedings of the Aristotelian Society // New Series.* – Vol. 46 (1945 – 1946). – P. 1–16.