

УДК 316.334.22

СПЕЦИФИКА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И РЫНКА ТРУДА

© 2015

О.Ю. Щербакова, кандидат социологических наук, ст. преподаватель кафедры «Социология»
Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)

Аннотация: Анализ взаимодействия рынков труда и образовательных услуг демонстрирует их внутренние противоречия, что затрудняет оптимизировать их интеграцию. На сегодняшний день, оба рынка действуют независимо друг от друга, что подтверждают и результаты исследований. Ко внутренним факторам, которые вызывают противоречия в его деятельности, автор относит: увеличение количества учебных заведений высшего профессионального образования, следствием чего является завышенное количество выпускников с невостребованной специальностью; активность рынка образовательных услуг в подготовке молодых специалистов по новым специальностям; недостаточно развитая система дополнительного образования для переподготовки специалистов. Отсутствие постоянного социологического мониторинга усиливает дисбаланс рынков труда и образовательных услуг. Работодатель выступает в качестве потребителя образовательной услуги, его роль определяющая, поскольку он является заказчиком квалифицированных специалистов. Но при этом, он сам не всегда готов четко формулировать свои требования к выпускникам в новых условиях, что значительно замедляет динамику развития региона в целом. Систематическая работа с мониторингами позволит выработать оптимизированные формы сотрудничества и партнерства, что в целом будет содействовать социально-экономическому развитию региона. Обратная связь вуза с потребителем может улучшить результаты его деятельности. Особое внимание необходимо обратить на то, какая из групп потребителей образовательной услуги имеет взаимосвязь друг с другом и может оказывать влияние друг на друга. Для этого необходимо проводить постоянные мониторинги, которые предоставят полную информацию об интересах, изменениях, происходящих с потребителем образовательной услуги. Несомненно, что каждый вуз должен осуществлять постоянное изучение своей потенциальной аудитории, чтобы отслеживать ее мотивацию и ориентиры. Такая информация позволит не только выработать наиболее интересные предложения с точки зрения обучения, но и отследить потенциальные предложения для рынка труда по пользующимся спросом профессиям. Дисбаланс рынков труда и образовательных услуг создает противоречия в формировании и реализации кадрового потенциала в регионе. Разрешение серьезной проблемы находится в поисках сотрудничества между вузами и работодателями.

Ключевые слова: система рынка труда, профессия, дисбаланс между рынком труда и рынком образовательных услуг, практико-ориентированное обучение, работодатель, структура рынка образовательных услуг.

Современная система рынка труда в лице работодателей не особенно жалует и поощряет молодых специалистов, с одной стороны, отмечая их неопытность, с другой стороны, откровенно эксплуатируя их же за достаточную низкую оплату труда, содействуя, таким образом, текучке кадров и развитию безработицы. Это вызывает серьезную тревогу среди социологов: «Незанятость молодежи с точки зрения макроэкономического развития ведет к нарушению процесса ротации кадров в экономике, замедляет экономический рост, снижает эффективность процесса производства, с точки зрения работника – к утрате трудовых навыков, формированию иждивенческой позиции, отказу части молодых людей от труда как источника существования, переходу их в нелегальную и криминальную сферу деятельности. С социальных позиций молодежная безработица становится источником преступности, усиливающей социальную напряженность» [1]. Для выпускников вузов поиск работы превращается в борьбу за выживание, для них самих конкуренция состоит между профессиями и специальностями, между мотивацией выбора данной профессии и ее реальным спросом на рынке труда. Это способствует развитию дисбаланса между рынком образовательных услуг и рынком труда.

Отсюда следует, что модель вузов должна иметь профессионально-проектную форму, чему способствует практико-ориентированная деятельность учебных учреждений. Она предполагает создание в регионах единого образовательного пространства, в рамках которого каждый действующий вуз на конкретной территории формирует свою форму деятельности – сотрудничество с работодателями. Подобное партнерство, прежде всего, связано с обеспечением кадрами регионального рынка труда и развитием культурно - образовательной сферы. Эта идея несколько лет назад была предложена ректором Тольяттинского государственного университета С. Жилкиным. По его мнению, образовательная инфраструктура города должна была «обеспечить полный цикл образовательных программ в соответствии с типом подготовки»[2].

Первостепенное значение этой цели связано с повышением уровня образованности и грамотности среди населения, а уже как второстепенное значение – это по-

вышение уровня молодых специалистов как потенциальных кадров рынка труда. Результаты такой инфраструктуры С. Жилкин обозначил следующим образом: «По сути, городская образовательная инфраструктура нацелена на создание городской системы оценки качества профессионального образования с привлечением лучших городских образовательных единиц, представителей профессиональных сообществ, работодателей и городской общественности»[3]. Данное предложение, на наш взгляд, с точки зрения оценки качества обучения обладает высокой эффективностью для развития системы образования в регионе и заслуживает подробного изучения с целью его реализации. Однако оно не направлено на взаимодействие с рынком труда, что сужает функции подобной образовательной инфраструктуры.

Уже несколько лет обучение в вузах основывается на практико-ориентированное образование, развиваются экспериментальные площадки, исследовательские лаборатории под проектную деятельность, но, как показывает практика, их деятельность нуждается в постоянной поддержке со стороны работодателя. Предполагается, что такой вид деятельности должен инициировать вуз, но поддерживаться он должен со стороны рынка труда. О таком сотрудничестве – интеграции отмечала исследователь М. Альгина[4], по ее мнению, ведущая роль в данном процессе должна принадлежать вузу. Именно он, анализируя финансово-хозяйственную деятельность и производственный потенциал предприятий, соизмеряет с его надежностью и после этого принимает решение о сотрудничестве. Подобная деятельность, на наш взгляд, подразумевает ряд действий: во-первых, необходима переориентация на потребности рынка труда, то есть необходимо проводить социологические мониторинги. Во-вторых, важно распределить обязанности вуза и работодателя, что позволит разработать определенный механизм равноправных обязательств. В-третьих, действенность работы такой модели наиболее четко может себя проявить на небольшом региональном рынке, что впоследствии позволит внедрить ее на другом территориальном объекте.

Специфику характера взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда демонстрируют результаты социологического исследования, проведенного

кафедры социологии ТГУ: «Мониторинг оценки состояния рынка труда с точки зрения работодателей».

Структуру рынка образовательных услуг Тольятти можно условно разбить на три группы: «столичные» вузы, вузы Самарской области и местные, которые действуют на территории города Тольятти. По мнению работодателей, в группу наиболее престижных вузов можно отнести столичные вузы – 54%; далее вузы Самарской области – 31%; отдельной позицией представлен Самарский государственный аэрокосмический университет, как наиболее известный и престижный вуз области – 21%; четвертая группа вузов с наиболее высокими показателями – это тольяттинские учебные заведения, которые являются популярными в городе: ПВГУС – 28%, ТАУ – 26%. Лидером на момент опроса является Тольяттинский государственный университет – 74%

Данный рейтинг позволяет сделать выводы: 1. филиалы на местном рынке не вызывают доверие у работодателей; 2. указанные вузы осуществляют подготовку по тем специальностям, которые не востребованы или не перспективны среди работодателей; 3. филиалы столичных вузов имеют определенный авторитет, который основывается на бренде самого вуза, но не является гарантом качеством образования.

Результаты позволяют сделать вывод, что по образовательным услугам на местном рынке, учитывая конкуренцию вузов друг с другом, наиболее популярны Тольяттинский государственный университет, Поволжский университет сервиса, ТАУ и самарские вузы. Отсюда следует, что работодатели предпочитают оценивать и доверять качеству региональных и зарекомендовавших себя вузов. Каждый из этих вузов появлялся на территории города Тольятти в связи с изменениями экономической ситуации и переориентации промышленного города на моногород. Иными словами, в отличие от других, эти учебные заведения ориентируются на интересы регионального рынка труда.

В 1999-2000 годы группой стратегического планирования была разработана и после общественного обсуждения принята «Миссия города Тольятти», которая декларирует превращение Тольятти из «автомобильной столицы» в удобный для жизни город, деловой и культурный центр Поволжья[6]. Ключевая идея системы городского стратегического планирования заключалась в консолидации усилий хозяйствующих субъектов города с целью повышения качества жизни, а также в формировании и реализации основных перспектив развития в особых формах их коммуникации и взаимодействия. Тогда же стало ясно, что Тольяттинский политехнический институт, нацеленный на подготовку кадров для промышленности, не сумеет в силу инерции переориентироваться на новые задачи. Нужен был научно-образовательный центр, способный растить элиту для новых целей, поставленных перед городом, что привело к реструктуризации ТПИ в ТГУ.

Основными целями ТГУ стали не только повышение и расширение спектра предлагаемых знаний, что должно было привести к расширению специальностей и будущих профессий, но и развитие экономического пространства города за счет взаимодействия и активного сотрудничества университета с администрацией и предприятиями города. Предполагалось, что университет будет активным участником в определении экономической стратегии города и, отчасти куратором. Таким образом, в 2002 г. на базе Тольяттинского политехнического института и пединститута был создан ТГУ, который активно заявил о своей градообразующей миссии. Как активный участник формирования образовательного и научного потенциала города, университет выступает своеобразным инструментом городского стратегического совета, обеспечивающего выявление городских проблем, определение направлений их преодоления путем широкого обсуждения и поиска способов решения с привлечением молодежи города, что позволило бы

обеспечить преемственность управления, воспроизводство управленческой элиты и укрепление новой формы управления территорией – городского самоуправления.

Другим важным шагом для города в его деятельности стало появление в образовательном секторе нового гуманитарного направления, что создало предпосылки для расширения условий и выбора работы на рынке труда. Но, наш взгляд, такой неординарный ход не мог полностью решить проблему занятости населения промышленного города. Прежде всего, это обусловлено следующими причинами: во-первых, изначально инфраструктура города сложилась с ориентацией на промышленность, во-вторых, предложение на рынке труда начало формироваться раньше, чем спрос работодателей, что привело к проблеме отставания в диверсификации рынка, в-третьих, тот баланс, к которому стремился город, фактически был разрушен наступившим кризисом 2008 – 2009 г.г.

Основные причины отношения к молодым специалистам работодатели обозначили в следующих ответах: – предприятию проще принять на работу «готового» специалиста с опытом работы, чем тратить время на дополнительную подготовку молодого специалиста в период его первичной адаптации; – нежелание брать на себя определенные правовые обязательства (например, невозможность по закону назначить молодому специалисту испытательный срок; – невозможность его уволить, если не устроит качество его работы; выплаты в период декретных отпусков и др.); – отсутствие условий для «доучивания» молодого специалиста на месте; – отсутствие у молодых специалистов практического опыта; – завышенные требования к оплате труда молодого специалиста при минимальных практических навыках; – отсутствие вакансий. Наиболее заинтересованы в приеме на работу предприятия автомобилестроения, коммерческой деятельности, химической промышленности. В целом, предпочтение работодатели отдают готовым специалистам.

Каждый пятый работодатель (особенно в коммерческой, промышленной деятельности) готов рассмотреть возможность при условии подготовки молодых специалистов без отрыва от производства. Этот показатель мы можем отнести к положительной тенденции в перспективах развития рынка труда, поскольку можно предположить, что эти предприятия готовы развиваться и в последующие годы будут нуждаться в новых квалифицированных кадрах.

Между тем, условия, которые могли бы привлекать молодых квалифицированных специалистов в качестве новой рабочей силы, не слишком расширились, а в чем-то стали значительно ограниченными. С одной стороны, улучшились возможности молодых специалистов по облегчению процесса первичной профессиональной адаптации, получению помощи со стороны старших и более опытных коллег по работе, расширились перспективы должностного и профессионального роста, возможности для решения социальных проблем (детские сады, потребительские ссуды, путевки и т.п.). С другой стороны, практически для молодых специалистов не изменились возможности повышения уровня материального благосостояния (заработка), к тому же возможности по решению жилищной проблемы, которые были так привлекательны ранее, для многих работающих в городе Тольятти даже сократились, 57% опрошенных заявили, что возможностей для решения этой проблемы у молодежи нет. К ограниченным возможностям работодатели относят: должностной рост – 57% и повышение заработка – 57%, а также профессиональный рост, который обычно привлекает молодых амбициозных специалистов – 47%. С другой стороны, 45% работодателей убеждены, что могут обеспечить профессиональный рост. Они представляют сферу услуг, их готовность равняется – 63,64%, что составляет значительную часть от общего показателя, который равен 35%. Таким образом,

данная сфера деятельности перспективна для города, а следовательно – для молодых специалистов.

Результаты исследования выявили процесс дезинтеграции рынка труда и рынка образовательных услуг. Рынок труда не готов в полной мере принимать выпускаемых молодых специалистов, заведомо готовит безработицу среди будущих выпускников. Рынок же образовательных услуг по-прежнему предлагает специальности, которые на выходе направляют молодого специалиста в ряды безработных. Решением данной проблемы может являться некий фильтр, который бы позволял более равномерно распределять молодых специалистов. На наш взгляд, таким фильтром может выступить дополнительное профессиональное образование, которое корректирует получаемую студентом-выпускником специальность под нужды регионального рынка труда. Благодаря этому, он овладеет смежной специальностью, которая может быть востребована не в одной области деятельности, а в нескольких. Приобретение таких специальностей позволит молодой рабочей силе быть более мобильной на рынке труда, что заставит последнего, в свою очередь, более динамично выстраивать и планировать условия новых предложений для своих специалистов. В результате можно сделать вывод, что требуя опыта работы и практический стаж от выпускников вузов, работодатели со своей стороны не готовы к тому, чтобы предоставить им свою практическую площадку для решения данной проблемы, в результате этого возникает конфликт, который проецируется на состояние рынка труда в целом. И, как нам кажется, данная проблема со временем только усугубится в связи с переходом всех вузов на бакалаврскую систему, которая предусматривает четырехлетнее обучение, что сокращает на целый год наработку практического опыта потенциальных специалистов. И уже первые годы, после выпуска бакалавров прошли и количество таких специалистов только умножается. Таким образом, данная система может вызвать еще большее недовольство работодателей, а, следовательно, и способствовать выпуску не совсем подготовленных специалистов, не соответствующих требованиям рынка труда. Дисбаланс рынков труда и

образовательных услуг создает противоречия в формировании и реализации кадрового потенциала в регионе. Разрешение серьезной проблемы находится в поисках сотрудничества между вузами и работодателями, которое должно происходить на региональном уровне. Оно должно заключаться в следующих действиях:

1. Создание городских структур экспертизы качества профессионального образования с участием представителей вузов, работодателей и городской общности.

2. Создание экспериментальных практических площадок и специально-ориентированных лабораторий на базе предприятий региона с предоставлением им финансовых льгот.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Резник Г.А. Проблемы социально-экономической устойчивости молодежи в условиях рыночной экономики // Проблемы современной экономики. – 2005. №3/4 (15-16) // URL: <http://www.m-economy.ru> (Дата обращения: 08.01.15)

2. Технологии организации образовательной деятельности в инновационном вузе / С.Ф. Жилкин [и др.]; авт.-ред. А.В. Князева; Тольяттинский гос. ун-т. – Тольятти, 2007. – С. 60.

3. Там же, С.61

4. Альгина М. Бизнес и вуз: вертикальная интеграция // Высшее образование в России. – 2005. №12. – С. 14.

5. Исследование «Мониторинг оценки состояния рынка труда с точки зрения работодателей», проведенного кафедрой социологии ТГУ в октябре 2012 года методом анкетирования по целевой выборке. N= 448 респондентов (сотрудников кадровых служб и руководителей городских предприятий – работодателей).

6. Волков В.Е. Городское стратегирование: роль университета в городском развитии / В.Е. Волков // Университет в современном мире – стратегическое партнерство и социально – экономические проблемы: сб. статей 1-ой Всероссийской научно – практической конференции. – Ульяновск, УлГУ, 2004. – С.34 // URL: <http://pac.tltsu.ru> (Дата обращения: 21.01.15г.)

THE SPECIFICITY OF THE INTERACTION OF HUMAN RESOURCES AND LABOUR MARKET

© 2015

O. Yu Shcherbakova, candidate of sociological Sciences, senior lecturer Department of Sociology
Togliatti State University, Togliatti (Russia)

Abstract. Analysis of the interaction between labour markets and educational services demonstrates their internal contradictions, which makes it difficult to optimize their integration. Today, both markets operate independently from each other, which is confirmed by the research results. To internal factors that cause contradictions in his work, the author relates: increase the number of educational institutions of higher professional education, resulting in an inflated number of graduates demanded by the profession; the activity of the market of educational services in the training of young specialists in new areas; insufficiently developed system of additional education for retraining of specialists. The lack of permanent sociological monitoring increases the imbalance of labour markets and educational services. The employer acts as a consumer of educational services, defining its role, because he is a customer of qualified professionals. But at the same time, he is always ready to articulate their requirements to the graduates in the new conditions, which significantly slows down the dynamics of the region as a whole. Systematic work with the monitoring will help to develop an optimized forms of cooperation and partnership that will promote socio-economic development of the region. Feedback of the University with the consumer can improve its performance. Special attention should be paid to what group of consumers of educational services has a relationship with each other and can influence each other. This requires constant monitoring, which will provide full information about the interests, changes with consumer education services. There is no doubt that each University should establish an ongoing study of its potential audience, to track her motivation and guidance. Such information will not only find the most interesting proposals from the point of view of learning, but also to track potential proposals for labour market demand occupations. The imbalance of labour markets and educational services creates contradictions in the formation and realization of human potential in the region. The resolution of serious problems is in search of cooperation between universities and employers.

Keywords: labour market, occupation, imbalances between labor market and the market of educational services, practice-oriented training, the employer, the structure of the market of educational services.