

## **К вопросу о взаимодействии рынка труда и рынка образовательных услуг**

Рассматривая проблемы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг необходимо, на наш взгляд, исходить из того, что на рынках действуют разные факторы, с различными целевыми ориентациями:

На рынке труда: наемный работник и работодатель. Многие исследователи не акцентируют внимание на том факте, что спрос на рабочую силу определяется наличием спроса на товары, сложившейся специализацией, определяющей структуру экономики уровень ее технологического развития и, как следствие, структуру рабочих мест и условия труда, а предложение рабочей силы определяется многими факторами, в первую очередь – это условиями и оплатой труда, а также представлениями о профессии. Причем работодатель рассматривает работника достаточно прагматично. Это должен быть готовый образовательный продукт и вкладываться в образование работника в большинстве случаев работодатель не готов.

При этом, необходимо акцентировать внимание на важном факте, который в настоящее время мало учитывается: объектами торга на рынке труда является не только рабочая сила, но и рабочие места. Цель функционирования рынка труда: соединить данное рабочее место и работника.

На рынке образовательных услуг присутствуют другие акторы с другими целевыми ориентациями: производители и потребители данных услуг. Объектом торга является образовательная услуга, которая должна отвечать запросам потребителей, как любой товар на рынке товаров и услуг. В условиях роста коммерциализации образовательных услуг, его схожесть с товарным рынком, для которого удовлетворение потребительского спроса – прежде всего, становится все сильнее.

Вот здесь кроется главное различие рынка труда и рынка образовательных услуг и ответ на вопрос почему до сих пор данные рынки не могут найти направлений эффективного взаимодействия. Если на рынке труда имеет место взаимодействие спроса и предложения, характер которого,

предопределен выше названными объективными ограничениями, то спрос и предложение на рынке образовательных услуг, по крайней мере, в настоящее время определяется в основном субъективными факторами, немалую роль в которых играют ценностные ориентации молодежи и их родителей.

Например, В. Е. Семенов отмечает, что ценностные ориентации молодежи за последние 30—40 лет претерпели заметные изменения, особенно это касается значимости труда. В советское время, в 1960-е – первой половине 1970-х гг., ценность интересной работы у молодежи была на первом месте, ее выбирали не менее 2/3 респондентов; теперь она находится на четвертом месте. Это обусловлено, в частности, тем, что в ходе реформ была упразднена идеология особой общественной значимости труда, трудового воспитания. В современных СМИ исчез образ честного труженика, передовика производства, вообще всякого трудящегося человека. Быть рабочим, техником, инженером стало непрестижным. Произошла замена «героев труда» «идолами потребления» (поп-звезды, юмористы, пародисты, стилисты и т. п.)[1].

К важным ценностным показателям адекватности современному обществу относится значимость различных профессиональных видов деятельности у студенческой молодежи. Это связано не только с проблемами профориентации, но и с более глубинными социальными ценностями. Результаты социологических исследований свидетельствуют, что для студенческой молодежи наиболее значимой является деятельность предпринимателя (73 %). Это объясняется тем, что в современных условиях молодое поколение выражает стремление к деньгам и престижу, статусности. Деятельность врача положительно оценивают 59 % опрошенных, что означает ориентацию молодежи на свое здоровье и здоровье близких. Работу ученого ценят 40 % опрошенных, далее следуют творческая деятельность художественной интеллигенции в широком смысле (20 %) и труд рабочего (10 %)[1].

Результаты социологических исследований молодого поколения позволяют сделать вывод о том, что последних 20 лет привели к тому, что у большинства молодого поколения отсутствует какая-либо более или менее четкая картина мира, нет системы ценностей, норм и установок., формируются новые жизненные ориентации и профессиональные стратегии.

Теперь вернемся к рынку труда. Что нам, как потенциальным работникам, может предложить рынок труда Свердловской области?

Если проанализировать региональную структуру вакансий, предлагаемых экономикой через государственную службу занятости населения, то можно заметить, что на протяжении, по крайней мере, нескольких лет (2007–2009гг.) она несколько изменилась, но, по-прежнему, отражает региональную специализацию: доля вакансий (в основном рабочих специальностей) промышленными предприятиями за данный период времени увеличилась с 23,3 до 32 %, организаций торговли и сферы услуг - с 11,8 до 13 % [2]. Уменьшение предложения произошло на транспорте, в образовании, в здравоохранении и ряде других отраслей.

Об условиях труда на предлагаемых промышленными предприятиями рабочих местах, можно составить представление по информации о занятых в тяжелых и вредных условиях труда (на 2009г.- 14,4 % от всей численности занятых в промышленности, занятость на рабочих местах, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам – 34 % т. е. каждый третий работник).

Не радуют данные и по средней заработной плате в сфере экономики Свердловской области, размер которой находится, примерно, на уровне величины трех прожиточных минимумов трудоспособного населения, по методике ВЦУЖ определяемой как черта бедности.

Даже этот небольшой статистический экскурс на тему качества предлагаемых рабочих мест наводит на мысль о том, что эффективность взаимодействия рынков образовательных услуг и труда зависит не только от того насколько успешно смогут договориться между собой их представители о подготовке тех или иных специалистов, но и от того, насколько качественные характеристики рабочих мест, предлагаемых региональной экономикой будут соответствовать возрастающим социальным и духовным потребностям подрастающего поколения.