

costs of the business organization is developed on its basis. The methodology of incomes and costs analysis in the extended circle of the accounting information is suggested. It allows controlling the tendencies in the shift of incomes and costs of the organization.

УДК.331.5+[338.46:378]

МОНИТОРИНГ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ КАК ИНСТРУМЕНТ ИХ СОГЛАСОВАННОГО РАЗВИТИЯ

Е.Н. Коробова

ВВЕДЕНИЕ

Формирование модели национальной экономики Республики Беларусь, в основе которой лежит инновационное развитие, интеллектуальный капитал, знания, требует обеспечения соответствующего качества и количества человеческого капитала, который способен обеспечить условия для создания национальных конкурентных преимуществ, повышения качества жизни населения и в целом интенсивного экономического роста в Республике Беларусь. Фундаментом достижения этих приоритетов является человеческий капитал, т.к. современная экономика нуждается в квалифицированных кадрах, обладающих нужным объемом знаний и компетенций. При этом важно понимать, что создание необходимого качества и количества человеческого капитала происходит под влиянием и в результате взаимодействия двух взаимосвязанных и взаимозависимых рынков: рынка труда и рынка образовательных услуг. Поэтому в последнее время повышенный исследовательский интерес проявляется к изучению механизма, инструментов и способов их согласованного развития. Среди российских авторов заслуживают внимания работы С.Ю. Алашеева, Т.Г. Кутейничиной, Н.Ю. Посталюк, В.Е. Гимпельсона, С.Ю.Рощина, Р.И. Капелюшниковой, А.Л. Лукьяновой, Л.С. Чижовой, З.А. Васильева, В.А. Гуртова, А.Г. Коровкина, А.Л. Ишковой, О.В. Галайды, В.М. Зуева и др. Определенный опыт в изучении данной проблемы накоплен и белорусскими исследователями, в частности Е.В. Ванкевич, Г.Н. Соколовой, Л.С. Боровик, А.В. Бондарем, Н.Ч. Бокун, М.Н. Базылевой, С.Ю. Солодовниковым, И.М. Удовенко и др.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Рынок труда по отношению к рынку товаров является в определённой степени производным, т.е. он зависит от спроса на продукт труда. Чем выше спрос на продукцию предприятий, тем больше спрос на труд со стороны товаропроизводителей, и наоборот. В свою очередь, рынок образовательных услуг является производным по отношению к рынку труда, зависящим от спроса предприятий на специалистов различных специальностей, профессий. По мере увеличения спроса на специалистов конкретного профиля на рынке труда возрастает спрос на образовательные услуги в сфере подготовки таких специалистов, наблюдаемый на рынке образовательных услуг.

В упрощенном виде «идеальный» механизм можно представить в следующем виде: рынок труда, получая импульс с товарного рынка об изменении цен и объемов выпуска продукции, реагирует изменением спроса на труд. Возникает дефицит (увеличение спроса на труд) или избыток (уменьшение спроса) кадров того или иного профиля, который влечет за собой изменение уровня заработной платы данных специалистов.

Согласно теории человеческого капитала, происходит изменение нормы отдачи от инвестиций в образование, что, в свою очередь, вызывает изменение спроса на данный вид профессионального образования. Учреждения образования реагируют

на этот процесс изменением стоимости образовательных услуг, объема и структуры приема, либо изменением требований к индивидам, если численность обучающихся регулируется государством, что, в конечном счете, приводит к изменению выпуска специалистов.

Необходимо отметить, что рынок труда оказывает влияние не только на изменение выпуска специалистов, но и предъявляет требования к уровню и качеству подготовки специалистов, т.е. в определенной степени оказывает влияние и на формирование учебного процесса в учреждениях образования.

Основная проблема функционирования такого механизма заключается в том, что система образования не может одновременно реагировать на сигналы рынка труда и обеспечивать выпуск специалистов, по объему и структуре адекватный текущим изменениям спроса на квалифицированный труд по следующим причинам[1]:

1. Система образования по своей природе инерционна: организация учебного процесса по новым направлениям подготовки специалистов требует от полугода до нескольких лет.
2. Образовательный лаг (период обучения) составляет в современных системах образования в среднем от 3 до 6 лет.

В результате происходит запаздывание реакций рынка образовательных услуг на изменение ситуации на рынке труда, которое является причиной возникновения циклов на рынке труда, состоящих из периодов «перепроизводства» специалистов и их дефицита.

Однако, рассматривая взаимодействие между рынком труда и рынком образовательных услуг, будет ошибочным отводить образованию пассивную роль. Учреждения образования оказывают значительное влияние на рынок труда: дефицит или избыток квалифицированных кадров может происходить не только вследствие сигналов с товарных рынков, но также при несоответствии объема и структуры выпуска в учреждениях образования потребностям рынка труда.

ИНФОРМАЦИОННАЯ АСИММЕТРИЯ – ИСТОЧНИК РАССОГЛАСОВАННОСТИ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Ключевой проблемой рассогласованности рынка труда и рынка образовательных услуг выступают эффекты информационной асимметрии, которые приводят к противоречию права индивида на профессиональное образование и его права на труд [2]. Существующая свобода выбора индивидом специальности на рынке образовательных услуг не обеспечивает его востребованность на рынке труда и занятость по полученной специальности. На идеальном рынке совершенной конкуренции субъекты пользуются неограниченным и бесплатным доступом к необходимой информации. Однако на реальном рынке информация является неполной, она распределена неравномерно между субъектами. Возникает информационная асимметрия, когда информация, существенная для принятия субъектами решений, находится в преимущественном распоряжении одного из участников. Эффекты информационной асимметрии характерны для рынка образовательных услуг и рынка труда выпускников. Проблемы неполноты информации обостряются также в связи с усложнением современных организационно-правовых и экономических форм деятельности субъектов рынков, расширением специальностей, востребованных на рынке труда, и соответствующих им видов и направлений подготовки специалистов на рынке образовательных услуг.

Выявленные таким образом ограничения не способствуют самонастраиванию, гармонизации отношений между участниками рынка труда и рынка образовательных услуг, основанных на согласовании и балансе их стратегий. Это требует эффективного внешнего регулирования взаимодействия.

МОНИТОРИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ СОГЛАСОВАНИЯ

В качестве одного из инструментов согласования целесообразно использовать мониторинг состояния региональных и национального рынков труда, с одной стороны, и состояния рынка образовательных услуг на отраслевом, региональном и национальном уровнях, с другой стороны. Формирование системы мониторинга должно опираться на единый методический подход. Это условие является очевидным с точки зрения обеспечения межрегиональной сопоставимости результатов. В то же время, именно к этому призывают и сами регионы. В настоящее время в каждом из регионов производится расчет различных показателей, отражающих состояние рынка труда. Однако, не всегда результаты расчета являются сопоставимыми, так как не выработано единой системы показателей для текущей оценки, что затрудняет процесс принятия соответствующих регулятивных мер на макроуровне, а также создает барьеры межрегионального информационного обмена.

Мониторинг, в свою очередь, требует, с одной стороны, тщательности определения системы показателей, что связано с определенными временными затратами для подготовки инструментария и согласования его составляющих со всеми заинтересованными лицами. С другой стороны, возникают повышенные требования к своевременному и полному предоставлению информации со стороны субъектов хозяйствования, отраслей и регионов о перспективной потребности в кадрах, необходимых компетенциях в разрезе профессиональных групп и уровней образования.

Как показывает опыт стран, уже давно осуществляющих прогнозирование спроса на рабочую силу, информации, собираемой официальной статистикой, явно недостаточно. Помимо этого, необходимо выделить всех субъектов, активно участвующих на рынке труда. Одним из этих субъектов, безусловно, являются образовательные учреждения [3].

Также необходимо провести координацию деятельности, наметить общие направления сбора, анализа информации о состоянии и тенденциях на рынке образовательных услуг и рынке труда (в том числе отраслевых рынках труда) для министерств и ведомств, которые самостоятельно изучают определенные аспекты рынка труда.

Целью проведения мониторинга должно стать оперативное информирование о тенденциях и состоянии рынка труда и рынка образовательных услуг по единому согласованному кругу показателей в разрезе установленных временных рамок, перечня субъектов, формирующих спрос и предложение на них.

В соответствии с главной целью при проведении мониторинга ставятся следующие задачи:

- удовлетворение информационных потребностей абитуриентов, работников учреждений образования, представляющих образовательные услуги, а также работодателей, являющихся потребителями данных образовательных услуг;
- удовлетворение информационных потребностей государства, в частности при формировании и обосновании регионального заказа учреждениям образования на подготовку специалистов разной квалификации, в разработке национальных и региональных стратегий развития профессионального образования;
- сокращение асимметрии между спросом и предложением на рынке труда и рынке образовательных услуг в области профессионального образования.

В процессе осуществления мониторинг призван выполнять целый ряд функций, таких как информационная, оценочная, контрольная, прогностическая и управленческая.

Система мониторинга: направления и показатели

Общая система мониторинга включает два блока: рынок труда и рынок образовательных услуг.

Мониторинг рынка образовательных услуг представлен в таблице 1, мониторинг рынка труда – в таблице 2.

Таблица 1 – Мониторинг регионального рынка образовательных услуг

Направления	Показатели
Спрос на рынке образовательных услуг	
1 Социально-демографические факторы, влияющие на уровень спроса на образовательные услуги	<ul style="list-style-type: none"> - численность населения региона, естественный прирост и выбытие; - половозрастной состав населения региона, в том числе численность лиц в возрасте от 16 до 29 лет, являющихся потенциальными покупателями образовательных услуг; - численность выпускников общеобразовательных школ, лицеев, колледжей, техникумов, ВУЗов
2 Экономические факторы, влияющие на уровень спроса на образовательные услуги	<ul style="list-style-type: none"> - отраслевая структура занятости в регионе; - заработная плата по категориям персонала в разрезе основных профессиональных групп; - стоимость образовательных услуг по уровням профессиональной подготовки в учреждениях образования.
Предложение на рынке образовательных услуг	
3 Общие параметры предложения на рынке образовательных услуг	<ul style="list-style-type: none"> - число ВУЗов, ССУЗов, ПТУ в регионе; - прием и выпуск специалистов в учреждениях образования в регионе; - количество и перечень специальностей в учреждениях образования региона; - формы обучения в учреждениях образования по специальностям.
4 Деятельность учреждений образования по различным направлениям	<ul style="list-style-type: none"> - распределение выпускников учреждениями образования региона в разрезе отраслей национальной экономики и территории региона и республики в целом
5 Конъюнктура рынка образовательных услуг	<ul style="list-style-type: none"> - конкурс при поступлении в учреждения образования по специальностям, формам и уровням подготовки

Таблица 2 – Мониторинг регионального рынка труда

Факторы	Показатели
1	2
Спрос на региональном рынке труда	
1 Спрос на специалистов и степень его удовлетворения	<ul style="list-style-type: none"> - потребность экономики региона в специалистах разной квалификации в разрезе специальностей; - количество свободных рабочих мест и вакансий и уровень заработной платы на них;

Окончание таблицы 2

1	2
2 Трудоустройство выпускников	<ul style="list-style-type: none"> - количество выпускников, трудоустроившихся в первые месяцы после окончания учебы, в том числе по специальности (в разрезе ступеней образования); - количество выпускников, работающих по специальности; - количество и удельный вес выпускников, состоящих на учете в службе занятости в разрезе ступеней образования; - средняя продолжительность поиска работы выпускниками учебных заведений первого места работы (по специальности, не по специальности) в разрезе отраслей экономики и ступеней образования; - средний уровень заработной платы выпускников в первый год после окончания учебного заведения и его соотношение со средним уровнем заработной платы по данной специальности в регионе; - количество заявок на распределение выпускников учреждений образования в разрезе профессий и уровней образования.
Предложение на региональном рынке труда	
3 Распределение занятого населения по отраслям экономики	<ul style="list-style-type: none"> - структура занятого населения региона по отраслям и подотраслям экономики региона; - количество и состав работников, находящихся в административных отпусках и режиме неполного рабочего времени в разрезе отраслей и профессионально-квалификационных групп
4 Конъюнктура регионального рынка труда	<ul style="list-style-type: none"> - уровень безработицы официальный и скрытый; - уровень безработицы в разрезе отдельных специальностей; - уровень безработицы в отраслях экономики; - количество безработных в разрезе уровней образования

Формирование, аккумулирование, обработка массивов данных осуществляется на разных уровнях, поэтому реализация мониторинга требует создания структурного подразделения или бюро при городских, районных, областных и республиканских центрах занятости населения. Его задачами является разработка комплекса мер для снижения уровня напряженности на региональных (национальных) профессиональных, отраслевых рынках и устранение профессионально-квалификационных дисбалансов, существующих в экономике области (республики), формирование предложения учреждениям образования для своевременного обеспечения экономики кадрами необходимой профессии, квалификации и уровне подготовки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Преимуществами предлагаемого мониторинга являются: его универсальный характер, позволяющий применять его на уровне как отдельных регионов, так и страны в целом; обеспечение взаимосвязи между состоянием и тенденциями рынка образовательных услуг и тенденциями регионального и национального рынка труда.

Для расчета и оценки ряда предлагаемых показателей необходима информация, которая в настоящее время носит фрагментарный характер.

Поэтому в Республике Беларусь целесообразно приступить к формированию базы данных, включающей информацию по:

- профессиональному составу занятых в отраслях экономики (на национальном и региональном уровнях);
- половозрастному составу занятых в разрезе профессий в отраслях экономики (на национальном и региональном уровнях);
- уровню заработной платы в разрезе профессий в отраслях экономики (на национальном и региональном уровнях);
- количеству выпускников в разрезе профессий и ступеней образования (на национальном и региональном уровнях);
- трудоустройству выпускников в отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе;
- количеству работников, находящихся в административных отпусках и режиме неполной занятости, в разрезе профессий и квалификаций в отраслях экономики (на национальном и региональном уровнях).

Полученная таким образом информация позволит оценить состояние на отраслевых и профессиональных рынках труда в региональном и национальных масштабах, что в свою очередь создаст объективные условия для формирования заказа системе образования на подготовку специалистов, соответствующего реальным потребностям региональных и национального рынка труда.

Список использованных источников

1. Капелюшников, Р. Какой рынок труда нужен российской экономике? Перспективы реформирования трудовых отношений / Р. Капелюшников [и др]. – М.: ОГИ, 2003. – 67с.
2. Корнейчук, Б.В. Рынок труда: учеб. пособие / Б. В. Корнейчук. – Москва: Гардарики, 2007. – 287 с.
3. Методические подходы к оценке текущей и перспективной потребности в рабочей силе. Анализ макроэкономических факторов, демографических и миграционных тенденций, наиболее существенно влияющих на прогноз потребности в рабочей силе. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.rconsult.ru/index.php?id=67>. - Дата доступа: 07.11.2010.

Статья поступила в редакцию 25.11.2010 г.

SUMMARY

Article is devoted one of problems of the coordination of a labour market and the market of educational services. The theoretical essence of a problem is considered, the basic problem zones in the mechanism of interaction of two markets are defined: information asymmetry, a time log of fine tuning of the market of educational services and a labour market. As one of tools of the decision of the allocated problems the system of monitoring assuming simultaneously to consider two blocks is offered: the market of educational services and a labour market. For this purpose on each of blocks directions for the analysis are defined and indicators which most brightly reflect essence of occurring processes in questions of interaction of these two markets are offered.