

## СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА И ОБРАЗОВАНИЯ В ПЕРИОД ВЫХОДА ИЗ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Г.А. Соседов

*ГОУ ВПО «Тамбовский государственный технический университет», г. Тамбов*

**Ключевые слова и фразы:** образование; рынок труда; социально-экономическое развитие.

**Аннотация:** Рассмотрены основные особенности образовательного потенциала развития рынка труда в условиях выхода из экономического кризиса. Автор использовал как аналитические отчеты, так и теоретические подходы современной экономической науки.

Любой серьезный кризис обязательно приводит к существенным изменениям объекта, охваченного кризисом. Это в полной мере относится к сегодняшней российской экономике и входящим в ее состав рынкам труда и образования. Начавшийся процесс уменьшения оплаты труда в компаниях и рост безработицы, падение производства и налоговых поступлений в бюджет, усиливающаяся инфляция неизбежно приводят к существенному снижению уровня жизни населения. Вполне очевидно, что данные явления вызываются экономической необходимостью. Без этого экономику не оздоровить и из кризиса не выйти.

Затягивание поясов началось для многих уже в конце 2008 г. и активно продолжается. Но изменения на рынке труда выражаются не только в снижении заработных плат и росте безработицы. Меняется структура спроса на труд по профессиям и по уровню квалификации работников. Формируется новая реальность, жить при которой мы будем в 2009 г. и в последующие годы. Совершенно очевидно, что это будет уже совсем не такой рынок труда и не такая система профессионального образования, к которым мы привыкли. Уже ближе к концу 2009 г. станет очевидной раздутость и экономическая несостоятельность российской системы «высшего» образования. При относительной стабильности общей численности населения страны количество студентов в вузах увеличилось с 2,6 млн человек в 1993 г. до 7,5 млн чел. в 2007 г. (со 176 до 525 студентов вузов на 10 000 человек населения). Численность студентов средних специальных учебных заведений в этот период тоже увеличилась, хотя и не столь значительно (на 28,7 %).

Особенно бурно росло заочное образование в негосударственных вузах. Если общее число студентов в негосударственных вузах выросло за этот период в 18 раз, то число заочников в них – в 38 раз. Доля заочников в государственных вузах увеличилась с 29,4 % до 40,8 %, а в негосударственных вузах – с 31,4 % до 66,6 %.

При переходе страны к рыночной экономике многие квалифицированные преподаватели ушли из вузов в коммерческие структуры и в органы государственного управления. Относительно невысокая оплата труда профессорско-преподавательского состава в большинстве вузов создала серьезные трудности для подбора достойной замены тем, кто ушел, и для привлечения новых преподавателей в связи с ростом числа студентов. Если в 1993 г. в вузах приходилось в среднем 10,7 студента в расчете на одного преподавателя, то к 2007 г. это число увеличилось до 17,8 студента. Нагрузка на преподавателя выросла почти на 70 % и сейчас значительно превышает аналогичные показатели западных вузов [3].

Практически невозможно найти объективные показатели, характеризующие изменения в уровне и качестве российского образования. Не нужно обладать богатой фантазией, чтобы представить, как рост общего числа студентов в 2,9 раза и числа студентов-заочников в 4,4 раза, увеличение нагрузки преподавателей на 70 %, финансовые трудности в развитии материально-технической базы вузов и снижение требований к абитуриентам (это неизбежно при значительном расширении платного образования) могли пройти без существенного ущерба для качества образования. Возросший спрос населения на дипломы о высшем образовании удовлетворялся за счет расширения подготовки экономистов, финансистов, бухгалтеров, юристов, специалистов

государственного и муниципального управления, психологов и прочих «белых воротничков» для работы в офисах.

Высокие мировые цены на сырьевые ресурсы, приток иностранных инвестиций, непомерный рост кредитной задолженности компаний во многом определили в последние годы масштабы и структуру спроса на наемный труд в России. Рынок труда был явно перегрет и внешне почти безболезненно впитывал в себя миллионы новых специалистов с вузовскими дипломами. При этом безработица не увеличивалась, а дефицит рабочих кадров постоянно усиливался.

Сегодня происходит очень трудный и болезненный процесс выхода из кризиса. Необходимость жить по средствам уже заставила многих работодателей пересмотреть свои потребности в трудовых ресурсах. И этот процесс будет активно продолжаться в 2009 г. Причем речь идет как о сокращении потребности в тех, без кого можно обойтись, так и о росте потребности и повышении требований к профессионализму по отношению к тем, кто действительно нужен для выживания и развития компаний в период выхода из кризиса.

Создается новая реальность рынка труда в России, приспособившись к которой неизбежно придется практически всему трудоспособному населению страны, а также многочисленным трудовым мигрантам из ближнего зарубежья. Существенные перемены затронут жизнь и работу как тех, кто уже имеет профессию и образование, так и тех, кто получает сейчас профессиональное образование или собирается его получить.

Сегодня формируются следующие основные тенденции на рынках труда и образования:

- возрастет число ненужных рынку для работы по специальности управленцев и прочих офисных работников, имеющих дипломы о высшем образовании. Стране по многим специальностям не нужно столько специалистов с вузовскими дипломами, сколько уже выпустила и собирается еще выпустить из своих стен высшая школа. Увеличится число выпускников, которым при наличии вузовского диплома придется выбирать и осваивать новые профессии;

- более частым явлением станет работа специалистов с высшим образованием на рабочих должностях. Разумеется, потребуется время и болезненная для многих перестройка жизненных стереотипов, чтобы пойти в рабочие. Но необходимость зарабатывать на жизнь и отсутствие реальных альтернатив сделают людей более гибкими в выборе работы;

- в более выгодном положении окажутся специалисты с высшим техническим образованием, относящиеся к профессиям типов «человек-техника» (инженеры, технологи, конструкторы, проектировщики, программисты и др.) и «человек-природа» (агрономы, зоотехники, врачи и др.), с включением сюда и тех профессий, в которых эти два типа профессий тесно переплетаются (биотехнологи, фармацевты, химики и др.);

- резко ухудшатся перспективы выпускников слабых учебных заведений, дающих дипломы государственного образца, но не дающих основательные профессиональные знания и навыки;

Кроме того, сегодня необходимо учитывать социально-демографические условия развития российского социума. Так, вузовский кризис в ближайшее время усилится из-за значительного сокращения числа потенциальных студентов вследствие спада рождаемости в первой половине 90-х годов. Очень сильно по платному вузовскому обучению ударит снижение жизненного уровня населения и возможности платить за высшее образование. Уменьшится число поступающих в вузы на платное обучение, многие студенты лишатся возможности продолжить обучение из-за недостатка средств. Свертывание работы вузов и их банкротства ударят и по тем студентам, которые могли бы оплачивать свое обучение, но продолжать его в прежних местах станет невозможным.

- необходимость поддерживать свою конкурентоспособность на рынке труда заставит многих специалистов гораздо больше времени и сил тратить на повышение своей реальной квалификации, на поддержание и развитие действительного профессионализма.

Ситуация на рынке труда в период длительного выхода из кризиса будет сопровождаться усилением структурной безработицы. При возросшей безработице останутся серьезные трудности с заполнением непрестижных, относительно малооплачиваемых или требующих переезда к месту работы вакансий.

В условиях длительного выхода из кризиса и обострения конкуренции между компаниями будет возрастать требовательность компаний к персоналу, в том числе к вновь нанимаемым работникам. Возможности держать не слишком нужных работников у компаний значительно сократятся. А вот в организациях, которые не находятся в условиях реальной рыночной

конкуренции, существенных перемен не будет. Поэтому связи и знакомства в таких организациях станут еще более важным фактором трудоустройства.

В настоящее время успех соискателя в поиске работы зависит не только от его профессионализма, работоспособности и мобильности. Очень большое значение имеет правильное понимание работником механизмов функционирования рынка труда и умение грамотно продвигать (продавать) себя на этом рынке. Поэтому в период длительного выхода из кризиса нужно не только правильно выбирать профессию и повышать свою квалификацию, но и овладевать искусством самомаркетинга на рынке труда. Человек, владеющий этим искусством, при прочих равных всегда добьется большего.

Выход из кризиса – это период относительной стабилизации жизни в новой реальности, на существенно более низком уровне благосостояния, но с более умным и рачительным использованием всех оставшихся ресурсов. Период, когда в экономике страны начинаются позитивные изменения, когда становится все больше предприятий и организаций, постепенно, иногда небольшими шагами, улучшающих свои показатели [3].

Ситуация на рынке труда диктует необходимость учета теоретических и научно-практических наработок ученых-экономистов. Так, по мнению А.Л. Мазина работники и работодатели, опираясь на образовательные сигналы, могут принимать достаточно обоснованные решения. Если человеческий капитал – это своего рода актив, то любая деятельность, которая повышает качество рабочей силы и ее способность получать или приносить доход, может рассматриваться как инвестиции в человеческий капитал. Инвестиции в человека, осуществляемые им самим, очень разнообразны, будучи связаны с самыми разными аспектами человеческой деятельности. Занятия человека по обучению навыкам быстрого чтения или направленные на улучшение памяти улучшают его способности к обучению.

Инвестиции в человеческий капитал – это не только затраты человека, наращивающие его человеческий капитал (расходы на образование, приобретение трудового и жизненного опыта, улучшение здоровья, внешности и т.п.), но и расходы на миграцию и на поиск работы. Первое направление вложений повышает ценность работника как ресурса, второе способствуют его реализации на рынке труда (тем самым повышая доходы работника) за счет затрат по продаже.

Целью инвестиций в человеческий капитал может оказаться не только увеличение дохода, но также приобретение власти и/или статуса (престижа). Эти жизненные блага сравнимы по значимости с доходом, и хотя все они тесно связаны между собой и взаимообусловлены, их все же нельзя смешивать; человек может даже пожертвовать текущим доходом ради статуса или власти. По-видимому, наиболее общей целью человека, по существу, включающей все остальные цели инвестирования, выступает повышение качества его жизни.

Инвестиции в образование являются основным, наиболее широко распространенным и глубоко исследованным направлением инвестиций в человеческий капитал. Согласно данным ЮНЕСКО, 60 % разницы в доходах людей приходится на разный уровень образования, а 40 % – на все остальные факторы (здоровье, природные способности, социальное происхождение). В рыночной экономике более образованные люди получают более высокое вознаграждение за труд. Подобную закономерность обычно объясняют тем, что обучение повышает квалификацию и производительность работника, вырабатывает специальные навыки, знания и привычки к добросовестному труду, дисциплине и организованности, полезные в трудовой деятельности. Правда, существует и другая точка зрения: более высокий уровень образования свидетельствует о более высоких способностях, которые сами по себе делают работника более полезным работодателю.

Эмпирические исследования зарубежных ученых показали, что:

- с ростом уровня образования средние заработки людей также растут;
- графики «возраст–доход» имеют выпуклую форму, так как в начале трудовой жизни заработки растут особенно быстро;
- с ростом трудового стажа различия в заработках, связанные с образованием, увеличиваются [1].

Решение человека о получении (или повышении уровня) образования можно рассматривать как решение инвестиционное, предполагающее сравнение издержек и ожидаемых выгод от инвестиций. Издержки могут быть разовыми или многократными, поскольку обучение требует времени, а выгода заключается в ожидаемой разнице потока доходов. На решение о получении высшего или иного образования влияют не только прямые расходы (плата за образование, за

учебники, за проезд и т.п.), но и альтернативные издержки – упущенный доход от незаработанных денег.

Оценивая норму отдачи от дальнейшего образования, можно завязать выигрыш от него, поскольку при оценке не разделяется вклад в повышение заработной платы, инвестиций в образование и способностей человека, которые могут вызвать рост будущих доходов и без дополнительного образования. Кроме того, существует возможность погрешности выбора, связанная с низкими альтернативными (в том числе неденежными) издержками обучения в случаях, когда человеку просто не остается другого выхода, кроме как идти учиться, например, если его физические возможности ограничены.

Поскольку расчеты неизбежно связаны с целым рядом погрешностей, а неденежные аспекты издержек и выгод учитывать очень непросто, правильнее было бы в качестве выгод от инвестиций в человеческий капитал рассматривать не разницу в ожидаемых доходах, а прирост ожидаемой полезности, и именно эту величину сравнивать с расходами. Если быть более точным, то при расчете надо учитывать не только денежные затраты (прямые и альтернативные), но и потерю полезности, связанную с неденежными тяготами и неудобствами. Естественно, что подсчитать и соизмерить неденежные издержки и выгоды сложно, но в реальной жизни люди, принимая решения, именно так и поступают.

Существует гипотеза отбора, согласно которой образование влияет на доходы, но прежде всего из-за того, что дипломированных специалистов изначально распределяют на такие рабочие места, где заработки будут более высокими. В этом случае диплом оказывается как бы входным билетом, позволяя его обладателю проникать на высокооплачиваемые рабочие места с перспективой служебного роста. Нередко производительность рабочего и его заработки больше определяются рабочим местом, которое он занимает, чем данными самого работника, в том числе его образованием.

Еще один подход к инвестициям в человеческий капитал подчеркивает значение социальных и политических аспектов процесса обучения. В частности, обучение должно способствовать формированию дисциплинированной и управляемой рабочей силы. Те качества, которые поощряются в школьнике и студенте, – дисциплина, пунктуальность, ответственность – впоследствии потребуются и наемному работнику. Цель обучения и воспитания заключается еще и в том, чтобы люди малообразованные, с низким уровнем способностей и интеллекта и соответственно с низкими доходами не считали, что общество по отношению к ним поступает несправедливо, т.е. принимали «правила игры», несмотря на то, что по этим правилам они не оказались в числе преуспевших.

И, наконец, альтернативной по отношению к теории инвестиций в человеческий капитал является теория образовательных сигналов. Для работодателя диплом – это показатель не только квалификации претендента на рабочее место, но и его способностей, а также в какой-то мере целеустремленности, настойчивости, общего уровня культуры. Иногда для нанимателя важно лишь наличие диплома, а уровень конкретных профессиональных познаний может оказаться обстоятельством второстепенным. Работодатели стремятся получить информацию о будущем работнике в первую очередь с помощью его анкетных данных, так как это самый быстрый и дешевый способ получения сведений. Издержки на выяснение его знаний и способностей могут быть достаточно высокими [1].

В теории образовательных сигналов предполагается, что образование не повышает производительность работников, а лишь «сигнализирует» о ней, поскольку издержки на образование работника тем ниже, чем он способнее (а значит, и производительнее). Оказывается, работники и работодатели, опираясь на образовательные сигналы, могут принимать достаточно обоснованные решения.

Вполне очевидно, что образовательный сигнал должен соответствовать минимальному уровню образования, позволяющему успешно различать работников. Если на рынке труда и рынке образовательных услуг действует конкуренция, то окажутся невыгодными и чрезмерно продолжительное обучение для работников, и чрезмерные запросы работодателей. Таким образом, образование – не только сигнал о способности, в действительности оно повышает производительность работника.

Важной составляющей статуса на рынке труда является непрерывное образование. Примечательно, что сам термин «непрерывное образование» впервые употребляется в 1968 г. в материалах ЮНЕСКО, а после опубликования доклада комиссии под руководством Э. Форэ (1972 г.) принято решение ЮНЕСКО, признавшее непрерывное образование основным принципом,

«руководящей конструкцией» для нововведений или реформ образования во всех странах мира [5].

Это современная система взглядов на образовательную практику, которая провозглашает учебную деятельность человека как неотъемлемую и естественную составляющую часть его образа жизни во всяком возрасте. Она предусматривает необходимость достройки образовательной лестницы новыми ступенями, рассчитанными на все периоды взрослой жизни. В качестве основной цели непрерывного образования рассматривается пожизненное обогащение творческого потенциала личности.

Непрерывное образование – это целостный процесс, обеспечивающий поступательное развитие творческого потенциала личности и всестороннее обогащение ее духовного мира. Он состоит из последовательно возвышающихся ступеней специально организованной учебы, дающих человеку благоприятные для него изменения социального статуса.

Государственная программа поддержки непрерывного образования предполагает совместное, согласованное движение с регионами и фактически задает ориентиры для региональных среднесрочных программ в сфере образования. При этом она во многом опирается именно на предложения регионов и анализ проектируемых ими программ. Объемы финансирования, указанные в программе в отношении субъектов РФ, адекватны существующей динамике и содержанию региональных программ развития образования. Поэтому механизмы финансирования и софинансирования предлагается строить на принципах формульного финансирования, отработанных в рамках национального проекта. Можно заметить, что объемы выделяемых субсидий зависят от количества учащихся, причем с удвоением коэффициента для учащихся сельской местности, от уровня бюджетной обеспеченности регионов, от общих имеющихся лимитов финансирования [4].

Таким образом, ключевыми целевыми индикаторами успешности непрерывного образования в современной России могут стать:

- заметный рост участия населения в непрерывном образовании;
- повышение доли обучающихся в современных условиях, способ проектного описания и статистической детализации которых отработан в рамках нацпроекта «Образование»;
- увеличение доли образовательных учреждений, освоивших современные конкурентные финансово-экономические механизмы в образовании;
- улучшение показателей России в международных сопоставительных исследованиях качества образования.

Подводя итоги, можно заметить, что результаты экспертных оценок ученых-экономистов могли бы влиять на деятельность органов власти, ответственных за проведение государственной политики, определять направления и программы действий государства на рынке труда в перспективе.

Необходимыми институциональными условиями для проведения оценок эффективности государственной политики являются наличие спроса на результаты со стороны органов государственной власти и существование необходимых источников эмпирических данных, в первую очередь микроданных. Без заинтересованности властных структур в оценке эффективности программ, результаты оценок, проводимых в настоящее время экспертами из научных кругов, фактически не оказывают никакого влияния ни на выбор направлений и конкретных мер государственной политики, ни на оценку деятельности чиновников, ответственных за реализацию этой политики. Отсутствие или неполнота микроданных, отвечающих задачам исследования, ставит под угрозу саму возможность проведения полноценной оценки. В современных российских условиях у исследователей, готовых заниматься оценками эффективности государственных программ на рынке труда, существует весьма ограниченный выбор эмпирических данных, позволяющих оценивать только отдельные программы в нескольких регионах. Накопление необходимых данных для оценки программ в масштабах всей страны и проведение регулярных оценок представляется возможным при условии поддержки со стороны органов государственной власти [2].

Кроме того, реализация данных оценок эффективности государственных программ могла бы повлечь за собой пересмотр существующих подходов к формулированию целей и задач государства на рынке труда в сторону их большей конкретизации, более четкого прописывания мероприятий и целевых показателей с учетом возможностей и успешного выхода Российской Федерации из глобального экономического кризиса.

*Список литературы*

1. Мазин, А.Л. Образовательные сигналы на рынке труда / А.Л. Мазин [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.elitarium.ru/2009/04/01/obrazovatelnye\\_signaly.html](http://www.elitarium.ru/2009/04/01/obrazovatelnye_signaly.html).
2. Мартынова, А.П. Оценка эффективности государственных программ на рынке труда: эмпирическое исследование факторов спроса и ограничений на оценку / А.П. Мартынова, С.Ю. Рошин. – М. : ГУ ВШЭ, 2008.
3. Поляков, В. Работники каких профессий и какой квалификации нужны рынку труда в период кризиса и в последующие годы / В. Поляков [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.blogalone.com/2009/03/rbc-blogs-jobs-crisis/>.
4. Реморенко, И.М. Образование и развитие инновационной экономики: внедрение современной модели образования в 2009–2012 годы / И.М. Реморенко [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.socpolitika.ru/rus/social\\_policy\\_research/analytics/document\\_8668.shtml](http://www.socpolitika.ru/rus/social_policy_research/analytics/document_8668.shtml).
5. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.elitarium.ru/2006/03/09/individualnoe\\_obuchenie\\_koncepcija\\_nepreryvnogo\\_obrazovaniya.html](http://www.elitarium.ru/2006/03/09/individualnoe_obuchenie_koncepcija_nepreryvnogo_obrazovaniya.html).

© Г.А. Соседов, 2009