РЕГУЛИРОВАНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКОВ ТРУДА И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ: БАРЬЕРЫ И ПРИНЦИПЫ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Егоршева О.И., Макеева Т.Е.
МОУ «Волжский институт экономики, педагогики и права»
Волжский, Волгоградская обл., Россия

Трансформация российского социума в последние двадцать лет осуществлялась в направлении внедрения рыночных механизмов практически во все сферы общественной жизни. В результате сложилось несколько видов рынков, к числу наиболее сформированных из которых относятся рынок труда (РТ) и рынок образовательных услуг (РОУ). Они тесно связаны между собой и выступают как активные контрагенты социально-экономического и социокультурного процесса. При этом рынок труда, целенаправленно создававшийся ускоренными темпами, в историческом отношении опережал развитие рынка образовательных услуг.

Исторически сложившееся соотношение между рынками труда и образовательных услуг, характеризующееся доминированием интересов первого по отношению к интересам второго, создают ситуацию неравновесности. В условиях ее существует реальная опасность полного подчинения РОУ задаче обслуживания экономики. Подобная роль образования не является оптимальной, с точки зрения, перспективы развития цивилизации и культуры.

Оба рынка представляют собой сложные социальные системы, которые имеют открытый характер. Открытость обоих рынков проявляется как в отношении иных рыночных образований (рынка товаров, информации и т.п.), так и – главное – в отношении друг друга. В основе обмена информацией лежит механизм спроса и предложения, канализирующий потребности рыночных акторов. Фактически, они выступают как механизмы прямой и обратной связи, функционирование которых в значительной мере зависит от наличия или отсутствия коммуникационных барьеров. Под коммуникационными барьерами мы понимаем препятствия, возникающие в процессе обмена, интерпретации и использования информации, сопровождающей взаимодействие субъектов рынков труда и образовательных услуг, затрудняющие процесс реализации и достижение согласованности их траекторий.

К числу наиболее значимых коммуникационных барьеров относятся: *технические*, связанные с недостатком новейших коммуникационных средств, позволяющих донести необходимую информацию от одного контрагента к другому; *смысловые*, обусловленные различными ценностно-ориентационными установками акторов, и проявляющихся в существенных расхождениях между требованиями, предъявляемыми к специалистам со стороны работодателей и теми стандартами, на которые ориентируются образовательные учреждения; *инструментальные барьеры*, выражающиеся в неспособности субъектов рынков использовать имеющуюся информацию. Эта неспособность имеет, как правило, два источника. Первый связан с наличием внешних (прежде всего, организационно-правовых) ограничений. Второй источник неспособности – низкий инновационный потенциал участников рынков; *организационные барьеры*, определяющиеся изолированностью акторов рыночных отношений. Подобная изоляция является одним из следствий усиления корпоративности в тех случаях, когда речь идет о предприятиях, организациях и учреждениях. В частности, корпорации крайне неохотно предоставляют образовательным учреждениям необходимую им информацию о себе. Последние также не стремятся раскрывать секреты «внутренней кухни», делая ставку в информационной политике на чисто имиджевые аспекты, рассчитанные на привлечение клиентов.

Анализ рассмотренных особенностей рынков труда и образовательных услуг в регионах позволяет утверждать, что выявленные деструктивные тенденции негативно влияют на их взаимодействие, не способствуют самонастраиванию, гармонизации отношений между их участниками, основанных на согласовании и балансе стратегий. Это требует эффективного внешнего социального регулирования (регуляции) взаимодействия.

Социальное регулирование взаимодействия рынков труда и образовательных услуг мы определяем как технологию, обеспечивающую согласование стратегий акторов рыночных отношений, в результате которого удовлетворяются потребности в рабочей силе, создаются условия для развития человеческой личности и наращивается совокупный (демографический, экономический, интеллектуальный и т.п.) потенциал государства.

В данном понимании социальное регулирование рассматривается нами как наиболее перспективная технология влияния государства на процесс взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. При этом взаимосвязь государственной политики и государственного управления осуществляется на двух уровнях. На теоретическом уровне разрабатываются новые концепции, доктрины, программы развития высшего образования. На организационно-управленческом происходит определение задач, объединение государственных, общественных и частных усилий в деле контроля за работой учреждений образования и достижением планируемого конечного результата, в повышении эффективности высшего образования.

Два выделенных уровня - концептуально-теоретический и технологический - должны быть присущи практике государственного регулирования взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Целесообразно определить исходные основания, на которых должна строиться практика организационно-регулирующего воздействия. Исходными основаниями для этого служат несколько логически вытекающих из проведенного анализа положений:

- процесс взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг объективно обусловлен, - в трансформирующемся российском обществе он будет постоянно интенсифицироваться вне зависимости от позиции различных субъектов социального управления;

- взаимодействие рынков не может основываться на механизме саморегуляции в силу диверсификации рыночных структур, противоречивости интересов акторов и наличия комплекса факторов, препятствующих достижению сбалансированности их стратегий;

- процесс взаимодействия изначально имеет асимметричный характер, так как смещен в сторону рынка труда, по отношению к которому рынок образовательных услуг рассматривается как вторичный, обеспечивающий функционирование экономического развития;

- регулирование взаимодействия рынков должно обеспечивать согласование и сбалансированность их развития в интересах общества и государства, которые возможны только при условии достижения ценностно-нормативного единства, опирающегося на признание в качестве своеобразных социальных ряда положений, разделяемых большинством участников рыночных отношений.

В соответствие с теорией человеческого капитала, «образование рассматривается как важный фактор личностного и социального развития. В свою очередь, концепция социетального сообщества Т. Парсонса позволяет рассматривать ее создание как важнейшее условие регулирования взаимодействия рынков труда и образовательных услуг, осуществляемого на основе влияния на их поведенческие стратегии.

Формирование социетального сообщества, как главного условия эффективного регулирования взаимодействия рынков труда и образовательных услуг, может быть достигнуто лишь при соблюдении ряда условий:

- необходимо четкое определение властями субъекта Российской Федерации миссии региона и, на ее основе, целей стратегического развития. При этом стратегия развития должна быть интериоризована социальными институтами, субъектами экономического развития и – главное – населением;

- правовой характер внутрирегиональной политики, предполагающий безусловное соблюдение норм Конституции, федеральных и региональных законов. Обращение к лояльности членов сообщества не должно рассматриваться как способ нелегитимного давления;

- внедрение системы стимулирования лояльности путем создания благоприятных условий для экономической деятельности, внедрения практики морального поощрения;

- формирование внутреннего и внешнего имиджа регионального социетального сообщества, разработка и внедрение соответствующих традиций, базовых мифов и символов.

Работа представлена на научную международную конференцию «Математическое моделирование социально-экономических процессов», ОАЭ (Дубай), 15-22 октября 2008 г. Поступила в редакцию 10.10.2008.