

ПАРАДОКСЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА

А.Н.МАКАРОВ

Радикальные преобразования в современной российской жизни, в первую очередь в экономике, сопровождаются тенденциями включения высшей школы во вновь формируемые хозяйственные отношения. Сложность этого процесса обусловлена самой природой высшего образования, которое не только обеспечивает воспроизводство высококвалифицированных профессиональных кадров, но и реализует многие другие функции: социальной мобильности, наращивания интеллектуального потенциала общества, распространения наиболее социально значимых культурных норм и т.п. [1]. Недооценка многоаспектного характера функционирования высшей школы обуславливает парадоксально разные мнения как в теоретическом обосновании путей ее реформирования, так и в оценке осуществленных преобразований. Так, например, по результатам исследования аналитического центра "Эксперт", в котором участвовали 50 отечественных компаний, работодатели убеждены: сегодня вузы не в состоянии самостоятельно дать выпускнику актуальные специальные знания [2]. В то же время ученые утверждают, что «отечественный рынок труда, который находится в начальной стадии формирования, не в состоянии адекватно реагировать на все еще имеющийся "запас прочности" системы высшего профессионального образования. Интеллектуальный ресурс системы образования сегодня значительно выше требований рынка труда к высококвалифицированным кадрам» [3].

Многочисленные дебаты и дискуссии строятся также вокруг понятия "глобализация", подразумевающего целый ряд из-

менений, рассматриваемых как свидетельство возникновения нового типа экономики — "экономики знаний". Об этом много и увлекательно пишут предсказатели технократического будущего, начиная с Д.Белла и кончая футурологами последней волны [4]. При этом очевидная тенденция реформирования института образования в большинстве западных стран, состоящая во все большей его рационализации, проявляется во всепроникающем внедрении рыночного менталитета и организационных принципов в форме "менеджеризма". В этой связи вызывает тревогу то, что превращение образования одновременно в товар и инструмент социального контроля приводит к трансформации самой его сущности и потенциально ведет к кризису общественной системы [4; 5].

Одновременно обсуждаются вопросы структурной перестройки, ориентирующие высшую школу на преобразования в рамках Болонского процесса. В то же время последние, будучи сугубо европейским явлением, призваны разрешить в ведущих странах Европы ряд проблем главным образом экономического характера, и в этой связи участие России в них может иметь как положительные, так и отрицательные последствия.

Свободное трудоустройство и отмена государственного распределения выпускников, хотя и были вынужденной мерой в связи с неизбежностью ухода государства из социальной сферы, после приватизации значительной части предприятий еще больше осложнили положение. Дело в том, что государственное распределение являлось связующим звеном между структурами реального сектора экономики и сферы образования, которое во многом определяло содержание образовательных программ. "Поэтому, — считает министр образования и науки Республики Татарстан, — на сегодняшний день наиболее серьезной задачей, требующей решения, является вопрос выстраивания взаимоот-

ношений между компаниями-заказчиками, учреждениями профессионального образования и обучающимися" [6].

Вузы, как известно, одновременно работают на двух рынках: труда и образовательных услуг. Через первый вузовская продукция попадает к своим потребителям — функционирующим в разных отраслях народного хозяйства предприятиям (организациям), которые, однако, чаще всего не являются ее покупателями. На рынок же образовательных услуг выходят именно их покупатели, представленные студентами (их родителями) и государством [7]. Эта разделенность потребителя и покупателя существенно затрудняет деятельность вузов, вносит значительную путаницу в определение их продуктов, целевых рынков сбыта и групп потребителей.

В результате отношения высшего учебного заведения с потребителем и покупателем его услуг строятся на разных основаниях: во взаимодействии с первым он вознаграждается "нематериально" (тут работают такие категории, как "признание", "уважение", "репутация", "престиж"), а в контактах со вторым — платой студентов (их родителей) за обучение и бюджетным финансированием. Подобная разделенность преодолевается в тех случаях, когда предприятия за свой счет обучают для себя специалистов в том или ином вузе, при этом договоры на подготовку кадров для нужд конкретных потребителей могут принимать различные формы.

Если говорить о зарубежном опыте финансовой поддержки студентов потенциальными работодателями, то не может не вызвать интерес реализация франчайзинговой модели [8]. Этот метод кредитования студентов подразумевает участие третьей заинтересованной стороны — потенциального работодателя, который и оплачивает значительную часть расходов на обучение, так называемую франшизу.

Преимущество франчайзинговой модели заключается в том, что предприятие получает возможность готовить студентов

к будущей профессиональной деятельности, исходя непосредственно из своих производственных нужд в реальной технической среде. Учебное заведение наиболее естественным образом и без лишних затрат решает вопросы практической подготовки учащихся. При этом преподаватели вуза получают возможность повышать свою квалификацию в процессе работы на производстве, а специалисты предприятий, знакомящие их с особенностями конкретных технологий, — расширять общетеоретические познания в своей области деятельности.

В итоге дополнительные вложения фирмы компенсируются притоком на предприятия хорошо подготовленных работников, меньшими затратами на их подготовку в начальной стадии работы и более высоким начальным уровнем производительности труда молодого персонала. Франчайзинговая модель позволяет ослабить степень финансового участия родителей в обеспечении доступа к образованию, так как предоставляет студентам возможность зарабатывать деньги в период обучения. Она привлекательна и для других заинтересованных субъектов, таких как государство, работодатели, банки и т.д.

Отметим, что жизненность франчайзинговой модели подтверждается следующим феноменом. Исследователи заметили, что студенты, обучающиеся по дневной форме, в начале третьего - четвертого года обучения устраиваются на работу на постоянные должности, требующие присутствия в течение полного рабочего дня. Они переходят на обучение по очно-заочной форме и завершают его за счет работодателя. Никто никогда не разрабатывал подобной образовательной модели, ее породил рынок.

Как показывают исследования, две трети российских руководителей готовы дать кредит на переподготовку своих работников в системе высшего образования. При этом оказывается, что чем более успешно

функционирует предприятие на рынке, тем чаще это происходит [9].

Вернемся к теме, заявленной в названии нашей статьи. Как известно, рынок — это хозяйственная система, предоставляющая экономическим субъектам свободу выбора: производителям — вида и объема производства, потребителям — решения при покупке товара. Субъектами (контрагентами) рынка выступают продавцы и покупатели, объектом купли-продажи — товар.

Вузы как участники *рынка образования* (продавцы) реализуют свой товар (услугу) покупателям (студентам, фирмам), заключив при этом с ними соответствующие договоры на оказание платных образовательных услуг в течение определенного времени (5—6 лет либо в сокращенные сроки). По сути, сделка совершена в соответствии с нормами и правилами рынка. Участниками же *рынка труда* являются работники и работодатели, между которыми совершаются соответствующие уже данному рынку сделки, в том числе, например, прием на работу. Требовать с вузов трудоустройства выпускников, по сути, означает переложить на них функции субъектов иного рынка, хотя и совершающих сделку с тем же продуктом, что и на рынке образования. Упрощенно это можно было бы сравнить с такой ситуацией: представим себе, что фирма на рынке товаров производит одежду для невест. При этом она еще должна отвечать за то, чтобы все незамужние девушки соответствующего возраста, купив одежду для невесты, вышли удачно замуж.

В то же время не все контрагенты рынка являются его реальными участниками, выполняя свои функции лишь "виртуально". Речь идет о том, что на рынке труда покупателями выступают фирмы или предприятия, которые сегодня реально не выполняют данную функцию [10]. Для них кадры, трудовые ресурсы являются бесплатными благами, а бесплатное благо не может быть товаром, ведь поку-

патель не несет никаких затрат при покупке, не возмещает даже себестоимость, минимальные производственные издержки.

Исходя из всего вышесказанного, можно было бы предположить, что рынок образования и рынок труда должны выступать как элементы, как части некоего интегрированного рынка, скажем, "рынка образования и труда". Однако подобная категория пока является неологизмом хотя бы потому, что существуют отдельно Министерство труда и Министерство образования и науки, действуют свои особые механизмы и закономерности функционирования этих социальных сфер.

Для формирования полноценного рынка труда спрос должен быть прогнозируемым на несколько лет, а предложение — предельно эластичным. Чтобы выполнить эти условия, необходима координация интересов работодателей, наемных работников, учебных заведений и органов власти. Однако в последнее время становится все более очевидным возникновение, кроме всего прочего, и институционального конфликта между сферой высшего образования и рынком труда. В 1990-х гг. система высшего образования функционировала в режиме кооперации с рынком труда (т.е. "помогала" и ему, и будущей рабочей силе), достаточно оперативно реагировала на бурный рост спроса населения на образование и на изменения его структуры как за счет расширения платного приема в государственные вузы, так и за счет создания негосударственных учебных заведений [11, с. 25]. К 2005 г. ситуация существенно изменилась: рынок труда переполнился; возник синдром ненужности образования и знаний (точнее сказать, образование, подтвержденное соответствующим дипломом, оказалось необходимым формальным атрибутом работника, знания же стали не нужны); экстенсивное расширение рынка образовательных услуг вступило в конфликт с необходимостью обеспечения высокого качества

образования [11, с. 26]. Возникший институциональный конфликт между "старой" системой высшего образования и "новым" рынком труда, явившийся следствием неэффективного сопряжения этих двух сфер, блокирует позитивные сдвиги в образовательном процессе [12].

Несмотря на то, что компании сегодня все больше нуждаются в молодых специалистах, говорить о том, что сформировались цивилизованные механизмы поиска и отбора будущих сотрудников, еще рано. Хотя наличие диплома о профобразовании является практически абсолютным требованием при приеме на любую руководящую должность, а также на место специалиста функциональной службы, однако ключевую роль в "общепринятых" правилах приема работников играют процедуры "личной" оценки работодателем кандидата [9]. По данным исследований, в российских компаниях преобладают неформальные каналы взаимодействия с вузами [13]. Зачастую кадровики предприятий просто обращаются к своим знакомым — руководителям профильных вузов, факультетов или кафедр города с дружеской просьбой подобрать способного кандидата.

Интересно, что подавляющее большинство компаний сегодня и не рассчитывают на то, что полученное в вузе образование позволит молодому специалисту немедленно включиться в работу. Более того, дополнительное обучение и адаптация вчерашнего выпускника расцениваются ими не как досадная необходимость, а как возможность сформировать его в соответствии с собственными требованиями — привить элементы корпоративной культуры, обучить специфике работы. Выпускник вуза воспринимается работодателем лишь как исходный материал для подготовки полноценного специалиста, а полученные им в вузе знания — как отправная точка для дальнейшего обучения. По его мнению, для того чтобы выпускник вуза превратился в полноценного сотрудника, требуется несколько лет, и это нор-

мально. В такой ситуации особую роль играют готовность и способность молодых специалистов к дальнейшему обучению, а одним из наиболее важных качеств, на которое в первую очередь обращают внимание работодатели, является быстрота усвоения новых знаний, высокая обучаемость работника [9].

В ходе изучения запросов российских работодателей было проведено исследование их отношения к ситуации, когда уровень образования работника оказывается выше необходимого для выполнения предлагаемой работы (проблема "overeducated"). Дело в том, что в странах Европы и США, как правило, в такой ситуации не принято нанимать работника, так как в противном случае фирме приходится повышать обычный уровень его оплаты.

Отношение же работодателей в России к этой проблеме иное: более 70% руководителей заинтересовано в найме таких претендентов [9, с. 25]. Они ценят в них достаточно большой творческий потенциал, способности быстро обучиться новому, более эффективно выполнять обязанности и вписаться в сложившийся коллектив. Несмотря на то, что такие работники, видимо, будут стремиться к гораздо большему, искать лучшее место работы, лучший способ реализоваться, большинство руководителей готовы идти на такой риск.

Эти, на первый взгляд, парадоксальные явления имеют и теоретическое подтверждение.

В представлении неоклассической парадигмы, господствовавшей в экономической науке на протяжении большей части XX в., хозяйствующая организация (фирма) традиционно выступает как "черный ящик", непроницаемый и лишенный внутренней структуры "автомат" для преобразования ресурсов в продукты [14, с.16; 15]. Функция такой организации носит инструментальный характер: она служит всего лишь "передающим звеном" между рыночным спросом и условиями ресурс-

ных рынков при заданной производственной технологии [16, с. 82—84]. Поскольку в странах с рыночной экономикой основная часть общественного продукта производится именно фирмами, то ряд ученых утверждает, что в экономической теории длительное время отсутствовал один из ключевых элементов [17, с. 104—109].

В этой связи в последние годы в экономике набирает силу направление, которое может считаться альтернативным не только неоклассической теории, но и новому институционализму, — ресурсно ориентированный подход. Согласно этой концепции, фирма — это неделимый фонд производственных физических и человеческих ресурсов, которые могут существовать только как целое: их использование по отдельности и вне фирмы не обеспечивает прибыли и конкурентных преимуществ. В этой связи главным обоснованием существования фирмы выступает возможность накопления ею организационно-специфических ресурсов. Рост фирмы как целого определяется обучением в процессе производства и созданием дополнительной стоимости.

Базовым невоспроизводимым ресурсом фирмы служит управленческая квалификация [15]. Если практически все остальные ресурсы (физические активы, кодифицируемое знание, индивидуальный человеческий и социальный капитал) могут быть транслированы из одной фирмы в другую, из одного институционального окружения в другое, то транслируемость некодифицируемого организационно-специфического знания очень низка [18]. Накапливаемые внутри фирмы организационно-специфические компоненты не торгуемы, т.е. не могут быть эффективно перераспределены с помощью рынка. В то же время ресурсы, которыми фирмы наделены неодинаково, обеспечивают им долгосрочное стратегическое преимущество.

Последнее во многом зависит от социального окружения и внутренней структуры фирмы, специфично именно на уров-

не коллектива, организационной целостности, и ни один индивид в отдельности не является его носителем. Можно утверждать, что именно такое знание и составляет "ядро" фирмы, ее "ключевые компетенции". Попытка передать эти компетенции в иное институциональное окружение (на рынок или в другую фирму) связана с риском отделить их от контекста и, как следствие, в принципе лишить возможности актуализироваться [15].

В результате развития фирмы ее участники больше не могут возвращаться к рыночным отношениям, так как используемые ими ресурсы становятся коллективными, т.е. могут накапливаться и функционировать в качестве источника высокой производительности только внутри фирмы. "Коллективность" означает, что кластер ресурсов, обеспечивающих особую производительность и устойчивые конкурентные преимущества фирмы, не может быть разделен на способности ее участников. При этом существует внутрифирменный механизм, делающий объединение индивидов в фирму действительно необратимым, и имеются социальные факторы, которые создают социальный "клей", удерживающий участников организации вместе и обеспечивающий эффективность коллективного действия [там же].

Отсюда вытекает, по крайней мере, некорректность требований о том, чтобы выпускники сразу же после завершения вуза полностью соответствовали предъявляемым требованиям, условиям деятельности предприятий. Отметим, что нередко вузы с гордостью приводят в отчетах, что их выпускники устроились на работу за рубежом, т.е. они востребованы не только у себя в стране, но "даже" на Западе.

В этой связи хотелось бы коснуться проблемы, связанной с глобализацией, повышением мобильности квалифицированных специалистов. Фактически эта мобильность, динамика ведет к созданию глобального рынка высокоразвитого человеческого капитала, наиболее вероятными

участниками которого являются люди с высшим образованием. В свою очередь, это создает на рынке труда и в сфере занятости много нерешенных проблем, дающих толчок для развития соответствующей теории и практики [19]. Например, вовлечение возникших на территории бывшего СССР государств в общий процесс глобализации требует упорядочения на постсоветском пространстве потоков трудовой миграции и мер по формированию общего рынка труда [20]. На этом рынке XXI в. богатые страны стремятся самыми разными способами привлечь и удержать самых подготовленных специалистов мира. В числе наиболее мощных факторов притяжения — эффективные меры экономической политики, которые поощряют набор выпускников вузов, молодых специалистов, а также студентов.

Примерно 25% обучающихся в аспирантурах США составляют иностранцы. В численном выражении это означает, что до 100 тыс. выпускников вузов из других стран выходят на американский рынок высокоразвитого человеческого капитала. Большинство из них получили базовое образование и первые академические степени у себя на родине, т.е. затраты на их первичное профессиональное обучение, по всей вероятности, были взяты на себя не страной их трудоустройства.

Развитые государства открывают кадровые агентства в тех странах, где из-за отсутствия возможностей выпускники вузов остаются нетрудоустроенными. Австралия, Канада, страны — члены ЕС и пр. — все стремятся получить свою долю хорошо подготовленных специалистов на глобальном рынке труда. Франция и Германия ослабили визовый режим в целях привлечения иностранных специалистов в областях, связанных с новыми технологиями. США внесли поправку в свое иммиграционное законодательство, благодаря чему было выдано более полумиллиона новых виз иностранным ученым и инженерам. Это реальность, кото-

рая выдвигает на передний план проблему "утечки умов".

Филиал Казанского государственного университета (г. Набережные Челны), конечно, пока не является крупным поставщиком высококвалифицированных специалистов в зарубежные страны. Однако это явление коснулось и его. Так, за 2005 г. в Германию уехали, получая при этом постоянное место жительства, 5 выпускников; в США — 1 выпускник. В настоящее время получили приглашение и находятся в США 4 студента-старшекурсника, в Англии — 1; на днях пришло приглашение студенту IV курса юридического факультета из посольства Великобритании.

Одним из путей вмешательства в этот процесс, его регулирования было бы принятие Республиканской целевой программы "Молодой специалист", которая предусматривала бы оказание материальной поддержки наиболее успешным выпускникам высших и среднепрофессиональных учебных заведений на конкурсной основе. Реализация программы на местном (муниципальном) уровне способствовала бы привлечению талантливой молодежи к трудоустройству в отраслях хозяйства региона, при этом решая столь актуальную для молодых людей жилищную проблему.

В заключение вернемся еще раз к вопросу о Болонском процессе. Дело в том, что особая, но еще мало осознанная разрушительная опасность исходит от планируемого массового и срочного перехода к системе бакалавриат—магистратура [21]. Во-первых, он приведет к слому сложившейся и в целом успешной системы подготовки кадров, а также к существенному сокращению количества преподавателей высшей школы. Во-вторых, такой непродуманный подход не повышает, а снижает конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда, поскольку российскому работодателю не понятно, с каким уровнем подготовки придет бакалавр. Но самое главное — реальное качество подготовки таких специалистов не может не

ухудшиться в силу очевидных причин. Ведь качество образования всегда зависело и будет зависеть в решающей степени от интеллектуального потенциала и временных затрат основных его субъектов. Сокращение же срока обучения на 20% не может дать прибавки качества и эффективности. К тому же планируется изменить содержание обучения за счет ликвидации специальных дисциплин и специализации [22]. Но, как уже было отмечено выше, современная теория и практика, а также тенденции на рынке труда в развитых странах показывают, что специализированный работник дает больший экономический эффект, работодателями будут востребованы выпускники с широким кругозором, разнообразной подготовкой, со специализацией, на обучение которых уходит не менее пяти лет. Таким образом, если будут реализованы отмеченные меры по реформированию высшего образования, то в целом оно может стать менее качественным, менее доступным (поступить в магистратуру сможет примерно пятая часть всех выпускников бакалавриата, причем на платной основе) и менее эффективным.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Ушакова М.В.* Российский рынок образовательных услуг и его специфика // Социально-гуманитарные знания. 2004. № 5.
2. *Агранович М.* Магистр для компании // Российская газета. 2005. 27 дек.
3. *Сенашенко В.* Высшая школа и Болонские преобразования // Высшее образование в России. 2005. № 6.
4. *Телегина Г.В.* Реформа образования на Западе: либеральный консерватизм или консервативный либерализм? // Вопросы философии. 2005. № 8.
5. *Ильинский ИМ.* Образовательная революция. М., 2002.
6. *Шайхелисламов Р.* Комментарий к статье: Разряд для роста // Российская газета. 2006. 15 февр.
7. *Эфендиев А., Кратко И., Латыпова Л.* Маркетинговая активность вуза на рынке образовательных услуг и рынке труда // Российский экономический журнал. 2004. № 8.
8. *Сазонов Б.А.* Болонский процесс: актуальные вопросы реформирования образовательной деятельности российских университетов / Учебное пособие к мастер-классу. Самара, 2006.
9. Мониторинг экономики образования: Спрос на рабочую силу — мнение работодателей: Информационный бюллетень. М., 2006.
10. *Агранович М.* Отдам в хорошие руки. Специалиста // Российская газета. 2006. 1 марта.
11. *Поletaев А.* Рынок образовательных услуг и рынок труда // Платное образование. 2006. № 3.
12. *Балацкий Е.В.* Институциональные конфликты в сфере высшего образования // Высшее образование сегодня. 2005. № 11.
13. *Федюкин И., Шмаров А.* Годный, необученный // Эксперт. 2005. № 6.
14. *Ходжсон Джеффри.* Экономическая теория и институты: Манифест современной институциональной экономической теории / Пер. с англ. М., 2003.
15. *Лукиа П., Белоусенко М.* Экономическая организация: на пути к синтетической теории // Вопросы экономики. 2002. № 2.
16. *Махлуп Ф.* Теории фирмы: маржиналистские, бихевиористские и управленческие // Вехи экономической мысли: Теория фирмы. СПб., 1995.
17. *Клейнер Г.* Предприятие — упущенное звено в цепи институциональных преобразований в России // Проблемы теории и практики управления. 2001. № 2.
18. *Когут В., Зандер У.* Знания фирмы, комбинационные способности и репликация технологий // Российский журнал менеджмента. 2004. Т. 2. № 1.
19. *Локтюхина Н.В.* Методологические аспекты теории рынка труда и занятости // Экономика образования: Научный журнал. 2006. № 1 (32).
20. *Топилин А.В.* Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития. М., •2004.
21. *Чичкина С.* Высшее образование XXI века — элитарность или массовость? // Обучение и карьера. 2006. № 11 (20—26 марта).
22. *Агранович М.* Диплом с видом на Европу // Российская газета. 2006. 10 марта (№ 48).