

УДК 331.5

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС И РЫНОК ТРУДА: ПАРАДОКСЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

**И. Е. ЗОЛИН,****кандидат экономических наук,  
доцент кафедры экономической теории  
E-mail: Zolin@int.zsno.ru****Российская академия народного хозяйства  
и государственной службы при Президенте РФ  
(Нижегородский институт управления)**

*В настоящее время предложение рабочей силы на рынке труда ни по профессиональной, ни по квалификационной структуре не отвечает динамике спроса. Такая ситуация требует рассмотрения такой важной особенности рынка труда, как несоответствие между востребованной и воспроизводимой системой профессионального образования рабочей силой. В сложившихся условиях необходимы большая четкость в постановке вопросов и строгая система анализа существующих в этой связи проблем. В противном случае будет трудно разглядеть суть происходящих на рынке труда процессов.*

*Цель работы состояла в анализе парадоксов взаимодействия образовательного комплекса и рынка труда, исследовании возникновения в этой связи новых научных проблем, рассмотрении складывающихся закономерностей и оценке их влияния на современное состояние рынка труда.*

*Важное место в методологическом обеспечении проведенного исследования принадлежит методам структурно-логического, системного, сравнительного, социологического, статистического и факторного анализа, экономико-математическим методам, экспертных оценок, межстрановых сравнений.*

*Результаты исследования заключаются в дальнейшем развитии теории рынка труда в контексте трансформационных процессов, происходящих в современной экономике и системе подготовки кадров. Автором систематизированы условия*

*совершенствования механизма государственного регулирования рынка труда в России, определен комплекс процессов, который в перспективе можно определить как формирование новой модели роста, в том числе в сфере образования. Названы главные особенности формирующейся модели, которые могут иметь долгосрочный характер для современной России и способны оказать существенное влияние на развитие системы образования в контексте ее взаимодействия с рынком труда. Среди них – модернизация экономики, повышение стоимости рабочей силы (особенно в бюджетной сфере) и увеличение ее роли в достижении благосостояния работника, совершенствование трудового законодательства и профессиональной подготовки кадров.*

*Представленные в работе концептуальные положения, теоретические подходы и практические выводы рекомендуются как методическая основа для реализации эффективной государственной политики на рынке труда и в сфере подготовки кадров.*

**Ключевые слова:** рынок труда, образование, дефицит кадров, рабочая сила, государственное регулирование

Предложенный ранее автором подход к анализу демографического фактора в контексте его влияния на рынок труда [7–10] позволяет системно оценить общую ситуацию с нехваткой рабочей силы

и наметить возможные варианты ее развития. Еще одной важной составляющей данной проблематики является тот факт, что в настоящее время предложение рабочей силы на рынке труда ни по профессиональной, ни по квалификационной структуре не отвечает динамике спроса. Подобная ситуация требует рассмотрения такой ее особенности, как несоответствие между востребованной рынком труда и воспроизводимой системой профессионального образования рабочей силой. Автор полагает, что в сложившихся условиях необходима большая четкость в постановке вопросов и строгая система анализа существующих в этой связи проблем. В противном случае за чередой даже очень правильных и важных вопросов будет трудно разглядеть суть происходящих на рынке труда процессов.

При решении проблемы насыщения рынка труда востребованной рабочей силой теоретически возможны два пути. Первый – это наращивание кадрового потенциала рынка труда за счет селективного увеличения его численности, однако в настоящее время такие возможности ограничены. Другой путь – улучшение использования имеющегося кадрового потенциала рынка труда, совершенствование структуры и качественного состава рабочей силы. Автор убежден, что приоритетным и объективно необходимым является именно такой подход.

Опираясь на результаты проведенного ранее исследования данной проблемы [7–10], целесообразно акцентировать внимание на следующих моментах. Анализ статистических данных рынка труда показывает, что в спросе на рабочую силу около 80% занимают рабочие профессии. Сегодня необходимы рабочие по такому широкому кругу профессий ручного и механизированного труда, что одно их перечисление заняло бы не одну страницу. Назовем лишь некоторые из них: штукатуры, слесари, плотники, повара, уборщицы, сварщики, бульдозеристы и т.д.

Наибольшую потребность в квалифицированных кадрах испытывают предприятия промышленности (особенно машиностроения и металлообработки), транспорта, ИТ-технологий. Расчеты показывают, что, например, потребность в ИТ-кадрах в России уже несколько лет превышает возможности выпуска профильных образовательных учреждений, что приводит к «перетягиванию» кадров из других высокотехнологичных отраслей экономики.

В то же время среди потенциальных работников, обратившихся в органы службы занятости, почти половина имеет высшее и среднее професси-

ональное образование. При этом 1/3 из них имеют профессии, не пользующиеся активным спросом на рынке труда (юристы, экономисты, менеджеры, бухгалтеры). Вакансии для этих категорий рабочей силы составляют 2–3% общего количества вакансий на регистрируемом рынке труда.

О существующем дисбалансе предложений рабочей силы с запросами рынка труда убедительно свидетельствуют и результаты обследований Росстата. Они показывают, что у 34% выпускников учреждений среднего образования и 29% высшего профессионального образования выполняемая работа вообще не связана с полученной ими ранее специальностью [23]. Похожую статистику приводит и руководитель Роструда [3]. По его данным, по полученной профессии работают примерно 50% выпускников высших учебных заведений, остальные почти сразу уходят в другие отрасли. Как показывает анализ имеющихся в службе занятости вакантных рабочих мест, подобные диспропорции характерны не только для специалистов с высшим образованием, но и для работников массовых рабочих профессий в системе профтехобразования. Именно поэтому вполне понятно стремление государства обязать работать россиян по полученной специальности. Новый виток дискуссии по данному вопросу пришелся на начало декабря 2014 г., когда было озвучено намерение депутатов Государственной Думы РФ в ближайшее время внести соответствующие поправки в Трудовой кодекс РФ [20].

Таким образом, кадровый дефицит на рынке труда реально существует. Вернее, сосуществует рядом с очевидными факторами невостребованной рынком труда рабочей силы, поэтому латинское слово «дефицит» постепенно становится неременным атрибутом оценки современной ситуации на рынке труда. Сфера его применения при характеристике трудовых ресурсов все более расширяется как в общеупотребительном, так и в научном значении.

В свое время «экономикой дефицита» известный венгерский экономист Я. Корнай назвал систему «общего, хронического, самовоспроизводящегося, интенсивного дефицита» [13], характерную для экономического развития социалистических стран. Спустя десятилетия во взглядах на дефицит происходят существенные изменения. Это, в частности, касается и трудовых ресурсов.

Наиболее радикальная часть ученых полагает, что сегодня отечественный рынок труда является во многом кадрово-дефицитным, при этом проблему удержания квалифицированного специалиста на

конкретном рабочем месте большинство исследователей считают фактом вполне доказанным [6]. Оснований для такого вывода более чем достаточно. Как показывают последние исследования, нехватка кадров стала наиболее явственно обозначаться в последние два года. Согласно опросам, примерно 44% хозяйственных руководителей в качестве главной проблемы указали именно кадровую [14].

Дефицит кадров определенных профессий и квалификаций является одной из основных причин неэффективной работы новых средств труда, ухудшения качества выпускаемой продукции.

В последнее время опубликованы результаты многих научных исследований, посвященных решению обозначенной проблемы. Автор разделяет точку зрения тех коллег, которые считают, что *«с учетом преобладания – особенно в обрабатывающих производствах – работников старших возрастов, в том числе пенсионного возраста, абсурдными видятся раздающиеся ныне предложения компенсировать дефицит рабочих путем увеличения продолжительности рабочего дня и недели»* [11].

Анализ длительной динамики функционирования рынка труда в России показывает, что в связи с сокращением совокупного предложения рабочей силы из-за снижения численности населения в трудоспособном возрасте, а также сложившихся диспропорций в социально-экономическом развитии и системе подготовки кадров проблема нехватки рабочей силы, особенно квалифицированной ее части, еще более усугубится. По имеющимся оценкам, при нынешних тенденциях в развитии системы профессионального образования и показателях сокращения численности трудоспособного населения к 2015 г. дефицит некоторых профессий может составить 90% [25]. И главное, недостаток рабочей силы и неблагоприятный демографический тренд (наряду с отсутствием необходимых инвестиционных мощностей) окажут существенное влияние на недопроизводство ВВП страны [5].

Итак, сложилась парадоксальная ситуация, когда, с одной стороны, наблюдается острая нехватка квалифицированной рабочей силы, с другой – отечественная система образования продолжает готовить специалистов, не востребованных рынком труда. Оценивая такого рода «ножницы», Р. Галиева утверждает, что *«отсутствие отлаженного взаимодействия с рынком труда продолжает оставаться одним из слабых мест отечественного высшего образования»* [2]. Это проявляется в несоответствии между требованиями рынка труда и «продукцией»

образовательной сферы, которая во многом продолжает двигаться по инерции. Факты свидетельствуют, что углублению несоответствия между потребностью в специалистах и их предложением способствовало дальнейшее обострение противоречий в развитии российской системы образования. Несовпадение численности и структуры выпуска специалистов и спроса на них со стороны рынка труда стало для отечественной системы образования постоянным явлением. Из-за отсутствия прогнозирования потребности в них в масштабах страны система образования далеко не в полной мере и несвоевременно учитывает происходящие изменения.

Причины возникновения этой проблемы хорошо известны. Сложившаяся ситуация стала следствием серьезных недостатков в подготовке специалистов. На протяжении последних десятилетий прием в учебные заведения проводился в отрыве от существующих проблем социально-экономического развития России. Упор был сделан на подготовку кадров в области экономических и гуманитарных дисциплин, в то время как многим областям естественных и технических наук, рабочим профессиям не уделялось достаточно внимания. Следует учитывать и то, что коммерциализация образования и растущий спрос на отдельные виды профессий в 1990-е и 2000-е гг. стимулировали, например, вузы расширить подготовку дипломированных специалистов. Этому способствовали, среди прочих, и демографические факторы – быстрый рост численности молодежи студенческого возраста как следствие бума рождаемости в предыдущие десятилетия.

Противоречивые тенденции наблюдаются и в динамике уровня образования. С одной стороны, значительно возрос уровень образования всего населения. За последние 20 лет выпуск специалистов учреждениями высшего профессионального образования вырос в три раза, а общая численность высших образовательных учреждений возросла почти вдвое. При этом сблизились образовательный уровень занятых физическим и умственным трудом, что, казалось бы, свидетельствует о повышении качества трудового потенциала. С другой стороны, определенный минус образования в том, что качество подготовки специалистов (либо слишком общая, теоретическая, либо крайне узкоспециализированная) до сих пор зачастую не соответствует конкретным требованиям рынка труда и осложняет для них проблему трудоустройства.

Попытки образовательных учреждений самостоятельно приспособиться к конъюнктурным

колебаниям нередко лишь ухудшают положение, поскольку обучение требует длительного времени, по истечении которого на рынке труда складывается иная ситуация.

Так или иначе, изменение численности и структуры выпуска специалистов определяется во многом размером государственных ассигнований, финансовым положением вузов, зависящим от числа студентов коммерческого приема, состояния экономической конъюнктуры. Подготовка специалистов новых профессий часто откладывается по финансовым соображениям, а образовательные учреждения, как правило, неохотно идут на сокращение уже налаженных учебных программ.

Справедливости ради надо сказать, что, например, в российских вузах уже многое делается для повышения качества подготовки специалистов: совершенствуется учебный процесс, возрастают требования к профессорско-преподавательскому составу, укрепляется связь с конкретными предприятиями. Учебным заведениям предоставлены дополнительное право сокращать число изучаемых дисциплин за счет их объединения, изменять в учебных планах соотношение между различными видами учебных занятий по дисциплинам в пользу практических форм. Ставится задача интеграции образования, науки и производства, предполагающая подготовку квалифицированных кадров, обладающих прикладными компетенциями. Ожидается, что к 2018 г. доля бакалавров по прикладным специальностям составит не менее 30–40% выпуска российских вузов, а к 2020 г. масштаб этого потенциального рынка составит до 20 млн чел., т.е. до 1/3 численности рынка труда [4].

В этой связи трудно не согласиться с теми исследователями, которые полагают, что успешная работа вуза, направленная на решение проблемы трудоустройства выпускников, будет способствовать формированию его положительной репутации в обществе, в том числе среди организаций-работодателей, а также привлечению большего числа абитуриентов [24].

Важным моментом в подготовке квалифицированной молодой рабочей силы, непосредственно ориентированной на производство и способной обслуживать высокотехнологичные рабочие места, является создание в последнее время широкой сети ресурсных центров, причем здесь может быть полезен региональный опыт.

Например, в Нижегородской области уже действуют 11 ресурсных центров по подготовке

высококвалифицированных кадров и специалистов для высокотехнологичных производств машиностроительной, радиоэлектронной, металлургической, дорожно-строительной, атомной, сельскохозяйственной отраслей, ЖКХ. За последнее время дополнительно открыты два ресурсных центра – на базе Городецкого губернского колледжа и на базе Кулебакского металлургического колледжа.

Особо можно отметить ресурсный центр на базе Нижегородского техникума электроники и связи, который является единственным в регионе, оснащенным уникальным оборудованием для подготовки кадров радиоэлектронной отрасли, а также Арзамасский коммерческо-технологический техникум, на базе которого действуют два ресурсных центра: инновационный образовательный центр наукоемких технологий обработки металлов и центр технического обучения НААС (*фирма-изготовитель металлорежущих станков с программным управлением*). Ресурсные центры осуществляют образовательные услуги более чем по 60 профессиям и 20 специальностям.

В 2013 г. по основным профессиональным образовательным программам начального и среднего профессионального образования в этих центрах обучались свыше 4 тыс. слушателей и студентов, по программам краткосрочной подготовки, переподготовки и повышения квалификации обучение прошли свыше 3,5 тыс. чел. Автор полагает, что для удовлетворения растущих потребностей рынка труда в квалифицированной рабочей силе в России следует активнее проводить политику по созданию подобной сети ресурсных центров.

Следует заметить, что все эти меры направлены лишь на некоторое улучшение давно сложившейся и, как правило, уже устаревшей системы подготовки специалистов. Чрезмерная дробность специальностей в профессиональном образовании, методики обучения, ориентированные на механическое запоминание, отрыв учебных заведений от практики, их низкая техническая оснащенность, бюрократический стиль руководства системой образования – все это порождает нехватку кадров, способных разрабатывать, производить и использовать новые поколения техники, принимать и осуществлять прогрессивные управленческие решения. Более того, такая система служит источником технического и социального консерватизма при подготовке невостребованных рынком труда специалистов. Следует обратить внимание и на тот факт, что характерным признаком углубления кризиса в образовании является сокра-

щение численности персонала, занимающегося научными разработками, которая уменьшилась с 1 532,6 тыс. чел. в 1992 г. до 735,3 тыс. чел. в 2011 г.<sup>1</sup>. Об определенном отставании отечественной системы образования косвенно свидетельствует и положение России на мировом рынке образовательных услуг.

По оценкам исследователей, экспорт российских образовательных услуг носит, как правило, локальный характер и направлен в основном в страны СНГ (40–45%), а также в развивающиеся страны Азии и Африки и в гораздо меньшей степени – в индустриально развитые страны [1]. Импорт образовательных услуг, по последним доступным данным ЮНЕСКО, осуществлялся преимущественно из Германии, США, Франции, Украины и Казахстана [27].

Автор убежден, что разорвать этот порочный круг обозначенных проблем, который как железный обруч препятствует прогрессивному развитию рынка труда, можно только решительным реформированием системы образования. Тенденции развития рынка труда, наш собственный опыт и значительные неиспользованные резервы в этом направлении подтверждают возможность реализации данного предложения по следующим концептуальным направлениям, предполагающим:

- *во-первых*, укрепление внутреннего статуса национальной системы образования в соответствии с требованиями (вызовами) времени путем дополнительного выделения финансовых ресурсов, интенсивного строительства учебных заведений, модернизации образовательных структур;
- *во-вторых*, повышение престижности профессионального обучения по массовым, рабочим профессиям;
- *в-третьих*, разработку механизма глубокой органической взаимосвязи общетеоретической и специальной подготовки специалистов;
- *в-четвертых*, преодоление нарастающей многопредметности в учебных планах. (Каких только нет предметов-«карликов», которые по решению администрации вузов включаются в число предметов по выбору, хотя логичнее было бы рассматривать их как дополнительные проблемные разделы в профилирующих дисциплинах);
- *в-пятых*, обеспечение не формальных, а действительно межпредметных связей и тем самым

приближение обучения к запросам рынка труда. Нужно пересмотреть и сократить круг профессий и специальностей, ориентируясь на подготовку рабочих и специалистов широкого профиля, способных осваивать смежные профессии, менять род деятельности, легче адаптироваться к смене поколений техники и технологии;

- *в-шестых*, развитие творческого потенциала работников.

Одним из возможных способов решения обозначенной проблемы является, на взгляд автора, эффективная реализация на практике концепции непрерывного образования, получившая ныне широкое признание во всем мире. Она официально принята ЮНЕСКО и рядом международных организаций как основа для решения современных проблем подготовки кадров, развития творческого потенциала работников. В чем суть данной концепции, каково ее влияние на рынок труда? Она отражена в трех основных положениях. Во-первых, период обучения не должен ограничиваться определенными возрастными рамками – он продолжается всю жизнь (знания быстро устаревают, по имеющимся оценкам, ежегодно обновляется порядка 5% теоретических и 20% профессиональных знаний [16]). Во-вторых, отвергается представление, что только организованная система образования может быть средством передачи знаний учащимся. В-третьих, подчеркивается обязательность создания условий для повсеместного распространения знаний и образовательных ценностей.

Основной акцент в процессе обучения предлагается делать не на усвоении учащимися определенного объема знаний, как это было раньше, а на выработку у них умения учиться всю жизнь, на привитие навыков самообразования. Не меньшее значение имеют подготовка к трудовой деятельности, связанная с постановкой и решением самостоятельных задач, а также развитие способности находить и использовать на практике нужную информацию. Существенно видоизменяется, таким образом, формула образованности, которая во все большей мере определяется не количеством прослушанных лекционных часов, а методологической подготовкой, познанием общих закономерностей, умением ориентироваться в сложном потоке информации. По расчетам современных исследователей, в будущем около 20% всего времени, отведенного на работу, будет уделяться непосредственно работе, а 80% времени – обучению [17]. Главной установкой новой системы образования должно стать

<sup>1</sup> Россия в цифрах – 2013. URL: [http://gks.ru/free\\_doc/doc\\_2013/rusfig/rus13.rar](http://gks.ru/free_doc/doc_2013/rusfig/rus13.rar).

формирование независимой в своем мышлении, самостоятельной и ответственной в принимаемых решениях личности.

Современная высокодинамичная индустрия нуждается в работнике, способном к быстрому профессиональному росту, безболезненной смене родов деятельности и производственных функций. Таким образом, само понятие квалификации приобретает динамизм. Оно предполагает непрерывное обновление профессиональных знаний и навыков, требует не только высокого уровня подготовки рабочей силы, но и их большой профессиональной и квалификационной подвижности, которая становится необходимым условием инновационного развития.

В этой связи представляется важным направление на обучение за границу национальных кадров для подготовки работников особо дефицитных профессий и специалистов высшего класса, объемы которого должны быть расширены. Мировой опыт свидетельствует, что масштабы подобной межстрановой «перекачки» образования являются весьма значительными. За прошедшее десятилетие количество студентов, поступивших в учебные заведения за пределами родной страны, увеличилось почти вдвое [12].

В настоящее время по количеству выпускников с научными степенями в области естественных и технических наук лидирует Китай, на втором месте – США. При этом характерной особенностью США является то, что около 45% научных степеней присуждается иностранным студентам (находящимся в США по учебной визе), значительная часть которых после получения дипломов уезжает в свои родные страны [29]. Такие процессы во многих случаях опосредуют воспроизводство квалифицированной рабочей силы, оптимизируют достижение оптимальных социально-экономических результатов на национальных рынках труда.

Между тем в наиболее развитых странах также существует нехватка рабочей силы необходимого уровня квалификации. Именно квалификация является «узким местом» в деле крупномасштабного применения и развития новейших технологий, которые требуют соединения традиционных знаний и навыков с профессиональными знаниями в современных отраслях.

На современном этапе, предполагающем быструю адаптацию рабочей силы к происходящим в ней структурным и технологическим сдвигам, особую актуальность приобретает высказывание К. Маркса о различиях между простым и сложным трудом: «Труд, который имеет значение более

высокого, более сложного труда по сравнению со средним общественным трудом, есть проявление такой рабочей силы, образование которой требует более высоких издержек, производство которой стоит большего рабочего времени и которая имеет поэтому более высокую стоимость, чем простая рабочая сила» [15]. Тот факт, что подготовка квалифицированной рабочей силы, как отмечал Маркс, «стоит большего рабочего времени», становится в настоящее время одним из факторов растущего несоответствия между потребностями хозяйства в рабочей силе и масштабами ее подготовки.

Понимая это, правительства многих государств продолжают активно наращивать объемы подготовки квалифицированных кадров. Интересно в этой связи, как сформулированы в докладе министерства труда США стратегические цели развития рынка труда. «Масштабы глобализации продолжают расширяться... Природа конкуренции на глобальном рынке меняется по мере того, как работники, технологии, капиталы все более свободно и легко перемещаются между странами. В экономике XXI в. навыки, обучение и подготовка кадров являются ключевыми факторами для сохранения высокой конкурентоспособности страны... Сохранение высококвалифицированной рабочей силы будет одним из ключевых факторов, дающих сравнительное преимущество США в глобальной экономике будущего» [22].

Механизм воздействия на качество рабочей силы включает средства обучения и повышения образовательного уровня, а также отдельные меры в социальной области.

Наиболее распространенными и типичными средствами изменения качественных параметров рабочей силы являются:

- профессиональное обучение;
- разного рода государственные отраслевые курсы профессиональной подготовки;
- производственное обучение на рабочих местах;
- развитие системы дневных и вечерних колледжей с разной длительностью обучения;
- образовательные программы для необеспеченной молодежи;
- обучение и образование взрослых;
- системы мер, стимулирующие отдельные фирмы к организации собственных центров профессионального обучения.

По данным экспертов ООН, в наиболее развитых странах удельный вес расходов на образование составляет в среднем 11,9% ВВП. Лидируют здесь

США, где этот показатель за последние годы составляет более 16% [28]. В России доля государственных расходов на образование в ВВП существенно ниже – 5,1% [19].

Конкретный анализ показывает, что непременным атрибутом современной квалификации является гибкость, т.е. способность работника к быстрой адаптации в условиях применения новой техники, новых методов работы и форм организации труда. В то же время роль чисто физических аспектов труда, несомненно, понижается, хотя и не теряет своего значения. Это приводит не только к быстрому развитию производительных сил, но и к значительным качественным изменениям всех их элементов. Кроме того, возникает проблема профессиональной мобильности работника на рынке труда, овладения им широкого спектра профессий, неоднократного повышения уровня его квалификации на протяжении всей трудовой жизни.

Таким образом, в современных условиях требования к работнику не могут ограничиваться только лишь уровнем образования и профессиональной компетенции (хотя это, конечно, важно). Речь идет о социально-культурных свойствах личности как явлении универсальном, охватывающем культуру труда и свободного времени. В целом – это и знания, и жизненные ценности, и дисциплина, и организованность, и социальная активность, и ответственность, ценностные ориентации, социальные интересы, потребности в сфере труда – то есть весь комплекс человеческих отношений.

Приоритеты здесь следует распределить таким образом, чтобы преимущественное развитие на рынке труда получили профессии квалифицированного труда, нацеленные прежде всего на социальный, экономический и научно-технический прогресс.

Как показывает мировой опыт, большое значение здесь имеет социальный престиж профессии, требующей качественного высшего образования. Об этом свидетельствуют, в частности, более высокие заработки данной категории рабочей силы. Речь идет не только о менеджерах, ученых, инженерно-технических кадрах, банковских служащих, но и о такой достаточно массовой категории работников, как учителя и врачи.

Так, заработная плата учителей начальных школ со стажем составляет в Германии 175% ее душевого ВВП, в Японии – 163%, в Великобритании – 146% [26]. В рейтинге журнала «Форбс» в десятке самых высокооплачиваемых профессий в США первые девять мест занимают врачи разных специальностей. Возглавляют этот список хирурги и анестезиологи

(ежемесячный доход до 16–17 тыс. долл.), замыкают – терапевты (15,9 тыс. долл.), педиатры (15 тыс. долл.) и семейные врачи (14,5 тыс. долл.). При этом отдельные высококлассные специалисты зарабатывают гораздо больше: хирурги-ортопеды до 43 тыс. долл. в месяц, урологи – до 33 тыс. долл. [21].

В Российской Федерации в последнее время наблюдается значительный рост заработной платы этой категории работников. Согласно данным Росстата, за январь-сентябрь 2014 г. средний уровень заработной платы врачей составил 45 тыс. руб. (1 270 долл.)<sup>2</sup>, что, по имеющимся данным, приближается или уже превышает уровень отдельных стран Евросоюза (Чехии, Польши, Литвы, Латвии). Аналогичная ситуация с динамикой роста заработной платы сложилась и у педагогических работников. Динамика роста заработной платы медицинских и педагогических работников в России представлена в табл. 1 и 2.

Примечательно, что начавшаяся стагнация в экономическом развитии не переломила обозначенную тенденцию. Заработная плата медицинских работников будет расти и дальше в рамках достижения контрольных цифр по соответствующим категориям работников. Так, к 2018 г. заработная плата врачей в регионах должна быть доведена до 200% от сегодняшней средней заработной платы<sup>3</sup> [18]. В целом данный подход воспринимается автором положительно, поскольку сдерживает деградацию рабочей силы и способствует развитию рынка труда в русле общемировых тенденций.

Таким образом, проведенный анализ позволяет сделать ряд важных, на взгляд автора, выводов, основываясь на которых можно рассматривать перспективы развития рынка труда.

1. Дефицит необходимых кадров в совокупности с недостаточностью трудовых ресурсов на рынке труда России, обусловленной во многом демографическими причинами, уже в ближайшее десятилетие могут стать решающим ограничением по включению страны в число экономически развитых государств.

<sup>2</sup> Расчет сделан автором по среднему официальному курсу доллара к российскому рублю (по данным Банка России) за январь-сентябрь 2014 г.

<sup>3</sup> О мероприятиях по реализации государственной социальной политики: Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597; О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 гг.: Указ Президента РФ от 01.06.2012 № 761; О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.: распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р.

Таблица 1

## Заработная плата медицинских работников в РФ в 2013–2014 гг.

Показатель	Категория работников		
	Врачи и работники медицинских организаций, имеющие высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг)	Средний медицинский (фармацевтический) персонал (персонал, обеспечивающий условия для предоставления медицинских услуг)	Младший медицинский персонал (персонал, обеспечивающий условия для предоставления медицинских услуг)
Средняя заработная плата в январе-сентябре 2013 г., руб. (долл.)	39 467 (1 246)	22 731 (718)	13 180 (416)
Средняя заработная плата в январе-сентябре 2014 г., руб. (долл.)	45 013 (1 269)	25 801 (727)	15 569 (439)
Абсолютный рост в 2014 г. к 2013 г., руб.	+5 546	+3 070	+2 389
Рост зарплаты в рублевом выражении, %	+114	+114	+118
Рост зарплаты в долларовом выражении, %	+23	+9	+23

*Примечание.* Таблица построена автором на основании расчетов по среднему официальному курсу доллара к российскому рублю (по данным Банка России) за январь-сентябрь 2013 и 2014 гг.

Таблица 2

## Заработная плата педагогических работников в РФ в 2013–2014 гг.

Показатель	Категория работников			
	Педагогические работники дошкольных образовательных учреждений	Педагогические работники образовательных учреждений общего образования	Педагогические работники учреждений дополнительного образования детей	Преподаватели и мастера производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования
Средняя заработная плата в январе-сентябре 2013 г., руб. (долл.)	21 803 (688)	27 556 (870)	19 804 (625)	23 660 (747)
Средняя заработная плата в январе-сентябре 2014 г., руб. (долл.)	24 687 (696)	30 694 (865)	24 066 (678)	26 938 (759)
Абсолютный рост в 2014 г. к 2013 г., руб.	+2 884	+3 138	+4 262	+3 278
Рост зарплаты в рублевом выражении, %	+113	+111	+122	+114
Рост зарплаты в долларовом выражении, %	+8	-5	+53	+12

*Примечание.* Таблица построена автором на основании расчетов по среднему официальному курсу доллара к российскому рублю (по данным Банка России) за январь-сентябрь 2013 и 2014 гг.

В настоящее время кадровый дефицит ощущается прежде всего в недостатке рабочих высокой квалификации, а также рабочих по профессиям с большим количеством непривлекательных видов работ. Очевидно, что широкое использование иностранной рабочей силы в этих сферах уже сейчас свидетельствует об усилении в них остроты проблемы кадров. Кроме того, низкий социальный статус рабочих профессий

в сочетании с проводимой государством в последнее время политикой в сфере образования привели к тому, что молодые люди получали специальности, которые часто не имеют отношения к реальным потребностям рынка труда.

2. По мере расширения нового экономического пространства и под давлением системного кризиса в предыдущие десятилетия в России начались не-



гативные процессы эрозии стационарных структур профессиональной подготовки рабочей силы. Из априорно нацеленной на удовлетворение потребностей народного хозяйства в квалифицированной рабочей силе система образования на практике становится все более дискретной, зависимой от спроса на те или иные специальности со стороны потенциальных обучаемых, а не рынка труда. Как результат – в настоящее время подготовка рабочей силы не соответствует современным требованиям. К недостаткам можно отнести и существенные проблемы в профессиональных качествах специалистов, быстрое моральное устаревание приобретенных в учебном заведении знаний, слабую подготовленность работников к систематическому освоению и практическому применению новейших достижений науки, несбалансированность выпуска специалистов.

3. Необходимо иметь в виду, что в дальнейшем экономический кризис, очевидно, приведет к изменению структуры экономики и, в частности, структуры спроса на рабочую силу. Это неизбежно потребует значительного отраслевого и территориального перераспределения трудовых ресурсов. Именно поэтому так важно уже сейчас детально предвидеть масштабы и направления структурных изменений, а значит, и то, какие профессии и рабочие места будут наиболее востребованы на рынке труда.

С учетом того, что предстоят серьезные структурные сдвиги, необходимо повысить обоснованность расходов бюджета в области подготовки кадров всех профилей. Они должны отражать модель будущей экономики и социальной сферы. Формирование кадровых моделей будущей экономики – важная научная задача. В таких моделях целесообразно представить качественные параметры как совокупного работника, так и рабочих и специалистов каждого профиля в отдельности, оценить издержки на их подготовку и своего рода цену реализации. Эти задачи требуют немедленного решения.

Другими словами, необходимы качественно новые решения в организации подготовки рабочей силы в соответствии с потребностями динамических процессов, происходящих в экономике и на рынке труда. Важно найти методологические подходы к разработке такого инструмента воздействия, который, с одной стороны, способствовал бы устранению дефицита в рабочей силе, повышению эффективности производства, а с другой – побуждал бы работников развивать свою производительную силу прежде всего за счет использования достигнутых научно-технического прогресса.

4. Обозначенная автором необходимость перехода отечественной системы образования на интенсивный путь развития, связанный с обеспечением нового качества экономического роста, требует формирования такого рынка труда, который был бы ориентирован на квалифицированный труд. Формирование рынка квалифицированного труда (рабочих и специалистов) необходимо начинать с прогнозирования его основных параметров, где главный акцент должен быть перенесен на подготовку востребованной рынком труда рабочей силы необходимого качества и квалификации. Поставлена задача изменить качественные аспекты предложения рабочей силы и повысить ее конкурентоспособность на рынке труда. При этом важно, чтобы эта ориентация подкреплялась соответствующими экономическими стимулами и правовыми нормами.

5. Автор считает, что нужна более глубокая перестройка системы образования, которая бы отвечала потребностям интенсификации рынка труда и формированию новой модели экономического подъема народного хозяйства. Необходим качественный переход в методах и технологии обучения в целях создания условий для выявления заложенных в потенциальном работнике талантов и способностей, пополнения и обновления своих знаний и навыков в течение всей трудовой жизни. Требуется новая педагогика, иные методы обучения, предполагающие активное целенаправленное участие обучающегося в процессе усвоения знаний, разнообразные типы учебных заведений, модернизация системы образования. При этом образовательные программы должны предусматривать не только прохождение начальной подготовки, но и постоянное их совершенствование. Увеличение творческого потенциала совокупной рабочей силы является одним из условий для развития информационно-индустриальной модели занятости в России. Все это выдвигает серьезные требования к системе подготовки, усовершенствования и переподготовки кадров. Кроме того, нельзя упускать из вида то, что подготовка кадров, образование – это продолжительный процесс, который надо прогнозировать на 15–20 лет вперед.

Думается, что вполне реально подытожить обилие тех фактов, которые создали среду, оказавшуюся столь благоприятной для совершенствования механизма государственного регулирования рынка труда в России. Речь идет о комплексе процессов, суть которых можно определить как формирование новой модели роста, в том числе в сфере образования. На практике контуры новой модели до конца

пока не ясны. Много из того, что кажется сегодня самым существенным, со временем может отойти на задний план и, наоборот, отдельные второстепенные свойства могут превратиться в доминанту траектории будущего развития.

Тем не менее, на взгляд автора, уже сегодня можно назвать главные особенности формирующейся модели, которые, судя по всему, должны иметь для современной России долгосрочный характер. Это модернизация экономики, повышение стоимости рабочей силы (особенно в бюджетной сфере) и увеличение ее роли в достижении благосостояния работника, совершенствование трудового законодательства и системы подготовки кадров.

### Список литературы

1. *Арефьев А.Л., Шереги Ф.Э.* Обучение иностранных граждан в высших учебных заведениях Российской Федерации: стат. сб. Вып. 9. М.: РУДН, 2012. 176 с.
2. *Галиева Р.* К вопросу о взаимодействии высшего образования и рынка труда // *Человек и труд.* 2012. № 9. С. 18–20.
3. *Герций Ю.В.* В рабочем порядке. URL: <http://rg.ru/2012/10/04/gerciy.html>.
4. *Голубович А., Идрисов А., Иноземцев В. и др.* От эксплуатации сырьевой модели к новой индустриализации. URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=14873312>.
5. *Грабарь Я., Корзин А.* Суровый сценарий. Экономисты прогнозируют в России стагфляцию. URL: <http://rbcdaily.ru/economy/562949990818433>.
6. *Денисова Д., Сумленный С.* Дорогой наш персонал // *Эксперт.* 2008. № 33. С. 45–47.
7. *Золин И.Е.* Демографическая ситуация и рынок труда: теоретические проблемы и современная практика // *Экономика и предпринимательство.* 2014. № 4. Ч. 2. С. 127–132.
8. *Золин И.Е.* Демографические аспекты развития рынка труда России. URL: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2283633](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2283633).
9. *Золин И.Е.* Модернизация рынка труда и приоритеты государственной политики занятости // *Человек и труд.* 2012. № 12. С. 22–25.
10. *Золин И.Е.* Рынок труда в контексте демографического развития // *Национальные интересы: приоритеты и безопасность.* 2014. № 42. С. 12–22.
11. *Золотов А.* Развитие производительных сил и закон экономии рабочего времени // *Экономист.* 2013. № 4. С. 50–59.
12. Иностранцы студенты меняют свои предпочтения. URL: <http://eduabroad.ru/journal/universityworldnews/1>.
13. *Корнаи Я.* Дефицит. М.: Наука, 1990. 607 с.
14. *Костаков В.* Демографический фактор в социально-экономическом развитии // *Экономист.* 2013. № 11. С. 20–24.
15. *Маркс К., Энгельс Ф.* Сочинения. Т. 23. М.: ГИПЛ, 1960. 920 с.
16. *Мартынов А.* Новая индустриализация: взаимодействие экономической и социальной политик // *Проблемы теории и практики управления.* 2014. № 2. С. 25–31.
17. *Пальчук Е.И.* Новые подходы к обучению в экономике знаний. URL: [http://knutd.com.ua/publications/pdf/International\\_editions/Novye\\_podkhody\\_k\\_obucheniyu\\_v\\_ekonomike\\_znaniy.pdf](http://knutd.com.ua/publications/pdf/International_editions/Novye_podkhody_k_obucheniyu_v_ekonomike_znaniy.pdf).
18. Послание Президента РФ Федеральному Собранию 4 декабря 2014. URL: <http://news.kremlin.ru/news/47173/print>.
19. Реальное богатство народов: пути к развитию человека. URL: [http://un.org/ru/development/hdr/2010/hdr\\_2010\\_complete.pdf](http://un.org/ru/development/hdr/2010/hdr_2010_complete.pdf).
20. Россиян обяжут работать только по специальности. URL: <http://ren.tv/novosti/2014-12-03/rossiyan-obyazhut-rabotat-tolko-po-specialnosti>.
21. Сколько платят врачам в разных странах. URL: <http://ekonomika.by/mezhstranovie-sopostavleniya/skolko-platyat-vracham-v-raznich-stranach>.
22. Стратегический план министерства труда США // *Человек и труд.* 2009. № 5. С. 3–7.
23. Тенденции на рынке труда (аналитический материал Росстата). URL: [http://gks.ru/bgd/regl/B11\\_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm](http://gks.ru/bgd/regl/B11_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm).
24. *Юдина Т.* Репутация высшего учебного заведения и ее потребители // *Проблемы теории и практики управления.* 2014. № 1. С. 107–113.
25. *Юргенс И.Ю.* Есть точки интеллектуального сопротивления. URL: <http://mirpal.org/files/files/journal/migraciaXXI-08n%2072dpi.pdf>.
26. Comparative indicators of education in the United States and other G8 countries: 2004. URL: <http://nces.ed.gov/pubs2005/2005021.pdf>.
27. Global education digest 2012. Opportunities lost: the impact of grade repetition and early school leaving. URL: <http://uis.unesco.org/Education/Documents/ged-2012-en.pdf>.
28. Human Development Report 2011. URL: <http://slideshare.net/teknoport/human-development-report-2011-10002133>.
29. Science and Engineering Indicators: 2012. URL: <http://nsf.gov/statistics/seind12/pdf/seind12.pdf>.

## THE EDUCATIONAL SYSTEM AND THE LABOR MARKET: PARADOXES OF THE INTERACTION

Igor' E. ZOLIN

### Abstract

**Importance** At present, the supply of labor in the labor market does not meet the demand, neither by vocational nor by qualification structure. This situation requires consideration of the important features of the labor market, as a mismatch between the demand and labor force produced by the current system of professional education.

**Objectives** The aim of this work was to analyze the paradoxes of interaction of the educational complex and the labor market, to study the new scientific challenges, to address the emerging trends and assess their impact on the current state of the labor market.

**Methods** The methodology for the study belongs to a logical, systematic, structural, sociological, statistical, comparative and factorial analysis, economic-mathematical methods, inter-country comparisons, and expert estimates.

**Results** The results of the study are in the further development of the theory of the labor market in the context of transformation processes taking place in the modern economy and system of training. The author systematized conditions improving State regulation of the labor market in Russia, identified a set of processes, which can be defined as the creation of a new growth model, including education. The paper says of the main features of the emerging models, which can be of a long-term nature for modern Russia and can have a significant impact on the development of education in the context of its collaboration with the labor market. Among them, there is the modernization of the economy, increase in the cost of labor (especially in the public sector) and the increase of its role in achieving the well-being of workers, improving labor legislation and vocational training.

**Relevance** The conceptual provisions presented in the work, theoretical approaches and practical conclusions are recommended as a methodological basis for the implementation of effective public policies in labor market and training.

**Keywords:** labor market, education, staff deficit, labor, State regulation

### References

1. Aref'ev A.L., Sheregi F.E. *Obuchenie inostrannykh grazhdan v vysshikh uchebnykh zavedeniyakh Rossiiskoi Federatsii: stat. sb. Vyp. 9* [Training of foreign citizens in the institutions of higher education of the Russian Federation: a statistical book. Iss. 9]. Moscow, PFUR Publ., 2012, 176 p.
2. Galieva R. K voprosu o vzaimodeistvii vysshego obrazovaniya i rynka truda [The interaction of higher education and the labor market]. *Chelovek i trud = People and work*, 2012, no. 9, pp. 18–20.
3. Gertsii Yu.V. *V rabochem poriadke* [In working order]. Available at: <http://rg.ru/2012/10/04/gerci.html>. (In Russ.)
4. Golubovich A., Idrisov A., Inozemtsev V. et al. *Ot ekspluatatsii syr'evoi modeli k novoi industrializatsii* [From the exploitation of the resource model to the new industrialization]. Available at: <http://elibrary.ru/item.asp?id=14873312>. (In Russ.)
5. Grabar' Ya., Korzin A. *Surovyi stsenarii. Ekonomisty prognoziryut v Rossii stagflyatsiyu* [The severe scenario. Economists predict stagflation in Russia]. Available at: <http://rbcdaily.ru/economy/562949990818433>. (In Russ.)
6. Denisova D., Sumlennyi S. Dorogoi nash personal [Our dear workforce]. *Ekspert = Expert*, 2008, no. 33, pp. 45–47.
7. Zolin I.E. Demograficheskaya situatsiya i rynok truda: teoreticheskie problemy i sovremennaya praktika [Demography and the labor market: theoretical issues and current practices]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo = Journal of Economy and Entrepreneurship*, 2014, no. 4, part 2, pp. 127–132.
8. Zolin I.E. *Demograficheskie aspekty razvitiya rynka truda Rossii* [Demographic aspects of the labor market's development]. Available at: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2283633](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2283633). (In Russ.)
9. Zolin I.E. Modernizatsiya rynka truda i priority gosudarstvennoi politiki zanyatosti [Modernization of the labor market and employment policy priorities of the Government]. *Chelovek i trud = People and work*, 2012, no. 12, pp. 22–25.

10. Zolin I.E. Rynok truda v kontekste demograficheskogo razvitiya [A labor market in the context of demographic development]. *Natsional'nye interesy: priority i bezopasnost' = National interests: priorities and security*, 2014, no. 42, pp. 12–22.

11. Zolotov A. Razvitie proizvoditel'nykh sil i zakon ekonomii rabocheho vremeni [The development of productive forces and the law of economy of work time]. *Ekonomist = Economist*, 2013, no. 4, pp. 50–59.

12. *Inostrannye studenty menyayut svoi predpochteniya* [Foreign students are changing their preferences]. Available at: <http://eduabroad.ru/journal/universityworldnews/1>. (In Russ.)

13. Kornai J. *Defitsit* [Economics of Shortage]. Moscow, Nauka Publ., 1990, 607 p.

14. Kostakov V. Demograficheskii faktor v sotsial'no-ekonomicheskom razvitiy [The demographic factor in the socio-economic development]. *Ekonomist = Economist*, 2013, no. 11, pp. 20–24.

15. Marx K., Engels F. *Sochineniya, T. 23* [Works. Vol. 23], Moscow, GIPL Publ., 1960, 920 p.

16. Martynov A. Novaya industrializatsiya: vzaimodeistvie ekonomicheskoi i sotsial'noi politik [New industrialization: the interaction of economic and social policies]. *Problemy teorii i praktiki upravleniya = Problems of theory and practice of management*, 2014, no. 2, pp. 25–31.

17. Pal'chuk E.I. *Novye podkhody k obucheniyu v ekonomike znaniy* [New approaches to learning in the knowledge economy]. Available at: [http://knutd.com.ua/publications/pdf/International\\_editions/Novye\\_podkhody\\_k\\_obucheniyu\\_v\\_ekonomike\\_znaniy.pdf](http://knutd.com.ua/publications/pdf/International_editions/Novye_podkhody_k_obucheniyu_v_ekonomike_znaniy.pdf). (In Russ.)

18. Message of the President of the Russian Federation to the Federal Assembly, December 4, 2014. Available at: <http://news.kremlin.ru/news/47173/print>. (In Russ.)

19. *Real'noe bogatstvo narodov: puti k razvitiyu cheloveka* [The real wealth of Nations: pathways to human development]. Available at: [http://un.org/ru/development/hdr/2010/hdr\\_2010\\_complete.pdf](http://un.org/ru/development/hdr/2010/hdr_2010_complete.pdf). (In Russ.)

20. *Rossiyan obyazhut rabotat' tol'ko po spetsial'nosti* [Russians will work only on speciality].

Available at: <http://ren.tv/novosti/2014-12-03/rossiyan-obyazhut-rabotat-tolko-po-specialnosti>. (In Russ.)

21. *Skol'ko platyat vracham v raznykh stranakh* [How much do doctors do in different countries?]. Available at: <http://ekonomika.by/mezhstranovie-sopostavleniya/skolko-platyat-vracham-v-raznich-stranach>. (In Russ.)

22. Strategicheskii plan ministerstva truda SShA [The United States Department of Labor's strategic plan]. *Chelovek i trud = People and work*, 2009, no. 5, pp. 3–7.

23. Labor market trends (an analysis of Rosstat). Available at: [http://gks.ru/bgd/regl/B11\\_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm](http://gks.ru/bgd/regl/B11_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm). (In Russ.)

24. Yudina T. Reputatsiya vysshego uchebnogo zavedeniya i ee potrebiteli [The reputation of a higher education institution and its users]. *Problemy teorii i praktiki upravleniya = Problems of theory and practice of management*, 2014, no. 1, pp. 107–113.

25. Yurgens I.Yu. *Est' tochki intellektual'nogo soprotivleniya* [There are points of intellectual resistance]. Available at: <http://mirpal.org/files/files/journal/migraciaXXI-08n%2072dpi.pdf>. (In Russ.)

26. Comparative indicators of education in the United States and other G8 countries: 2004. Available at: <http://nces.ed.gov/pubs2005/2005021.pdf>.

27. Global education digest 2012. Opportunities lost: the impact of grade repetition and early school leaving. Available at: <http://uis.unesco.org/Education/Documents/ged-2012-en.pdf>.

28. Human Development Report: 2011. Available at: <http://slideshare.net/teknoport/human-development-report-2011-10002133>.

29. Science and Engineering Indicators: 2012. Available at: <http://nsf.gov/statistics/seind12/pdf/seind12.pdf>.

---

#### Igor' E. ZOLIN

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Nizhny Novgorod Institute of Management), Nizhny Novgorod, Russian Federation  
Zolin@int.zsno.ru