

МНОГОУРОВНЕВЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС КАК ФАКТОР СТАБИЛИЗАЦИИ РЫНКА ТРУДА И ЕГО СТРУКТУРНОЙ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ

Александр Сергеевич Сенин¹, Елена Александровна Бубенок²

¹⁻²ГБОУ ВО Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации
119571, г. Москва, пр-кт Вернадского, д. 82

¹ Доктор экономических наук, профессор, директор Института менеджмента и маркетинга
E-mail: senin@anx.ru

² Доктор экономических наук, профессор кафедры «Финансы и Страхование» Института менеджмента и маркетинга
E-mail: senin@anx.ru

Поступила в редакцию: 01.06.2016 Одобрена: 15.06.2016

Аннотация. В данной статье рассмотрена одна из актуальных проблем народнохозяйственного комплекса – проблема обеспечения грамотными специалистами рынка труда в России. В статье приводятся статистические данные, характеризующие уровень заработной платы в сфере образования и медицины. Рассмотрены проблемы рынка труда и образовательного комплекса, даны рекомендации по изменению ситуации в данных сферах.

Представленная статья показывает, что развитие национальной инновационной системы в рамках концепции устойчивого развития предполагает последовательное эволюционное изменение приоритетов в сферах поиска, разработки, апробации и внедрения всех видов инноваций, в том числе и в сфере развития образовательного комплекса.

Цель работы состоит 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.

Методология. Для выполнения данной статьи были использованы такие методы анализа, как правовой, сравнительный, экономико-статистический.

Выводы / значимость. Практическое значение данной работы заключается в том, что в статье обоснована необходимость адаптации образования к потребностям современного общества. Данный процесс обуславливает поиск научно обоснованных оценок качества высшего профессионального образования и наблюдения за процессами его развития. Важнейшим условием повышения качества высшего профессионального образования являются систематический контроль и анализ объективных данных о качестве обучения и подготовленности студентов.

Ключевые слова: рынок труда, профессиональные предпочтения, качество жизни, образовательный комплекс.

Для ссылки: Сенин А. С., Бубенок Е. А. Многоуровневый образовательный комплекс как фактор стабилизации рынка труда и его структурной сбалансированности // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. № 2. С. 90–98.

doi:10.18184/2079-4665.2016.7.2.90.98

Серьезной проблемой, волнующей не только отдельного гражданина нашего общества, но и всю мировую общественность является проблема занятости и безработицы. От уровня безработицы зависят такие факторы как уровень жизни населения, структурные сдвиги в экономике, квалифицированный персонал, сезонные изменения в уровне производства в отдельных отраслях экономики, уровень эмиграции. Чрезмерная безработица влечет за собой большие экономические и социальные издержки и может привести к катастрофическим последствиям, поэтому важнейшей задачей

любого государства является минимизация уровня безработицы, который не должен превышать «естественного» уровня безработицы¹. Анализ статических 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. Это штукатуры, слесари, плотники, повара, уборщицы, сварщики, бульдозеристы и т.д.

¹ Портал CITRUS.NET Онлайн-библиотека [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <http://litrus.net/book/read/171150?p=16/> (дата обращения: 09.07.2015)

Наибольшую потребность в квалифицированных кадрах испытывают предприятия промышленности (особенно машиностроения и металлообработки), транспорта, ИТ-технологий.

О существующей нестыковке с запросами рынка труда убедительно свидетельствуют 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 специальностью². Похожую статистику приводит и руководитель Роструда. По его данным, по полученной профессии работают примерно 50% выпускников высших учебных заведений, остальные почти сразу уходят в другие отрасли³. Как показывает анализ имеющихся в службе занятости вакантных рабочих мест, подобные диспропорции характерны не только для специалистов с высшим образованием, но и работников массовых рабочих профессий в системе профтехобразования. Поэтому вполне понятно стремление государства обязать работать россиян по специальности. Новый виток дискуссии по данному вопросу пришелся на начало декабря 2014 года, когда было озвучено намерение депутатов Государственной Думы РФ в ближайшее время внести соответствующие поправки в Трудовой кодекс РФ⁴.

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 непременным атрибутом при оценке 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»⁵, 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, представляя собой рынок труда работника, а проблему удержания квалифицированного специалиста на конкретном рабочем месте большинством специалистов считают фактом вполне доказанным⁶.

Оснований для такого вывода более чем достаточно. Как показывают последние исследования, нехватка кадров стала наиболее явственно обозначаться в последние 2 года. Согласно опросам, примерно 44% хозяйственных руководителей в качестве главной проблемы указали кадровую⁷.

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

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 2018 г. дефицит некоторых профессий может составить 90%. И, как главный итог, недостаток рабочей силы и неблагоприятный демографический тренд (наряду с отсутствием необходимых инвестиционных мощностей) окажет существенное влияние на недопроизводство ВВП страны⁸.

Таким образом, сложилась парадоксальная ситуация, когда, с одной стороны, наблюдается острая нехватка квалифицированной рабочей силы, с другой, отечественная система образо-

² Тенденции на рынке труда (аналитический материал Росстата) [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.gks.ru/bgd/regl/B11_04/lssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm (дата обращения: 17.11.2014).

³ Герций Ю. В рабочем порядке // Российская газета, 2012. 4 октября. С. 5.

⁴ Россиян обяжут работать только по специальности [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ren.tv/novosti/2014-12-03/rossiyan-obyazhut-rabotat-tolko-po-specialnosti> (дата обращения: 05.12.2014).

⁵ Корнай Я. Дефицит. М.: Наука, 1990.

⁶ Денисова Д., Сумленный С. Дорогой наш персонал // Эксперт. 2008. № 33. С. 46.

⁷ Костаков В. Демографический фактор в социально-экономическом развитии // Экономист. 2013. № 11. С. 24.

⁸ Грабарь Я., Корзин А. Суrowый сценарий. Экономисты прогнозируют в России стагфляцию // РБК daily. 2014. № 43 (1818). С. 3.

вания 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»⁹, что проявляется в несоответствии между требованиями рынка труда и 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 масштабах страны система образования далеко не в полной мере и несвоевременно учитывает происходящие изменения.

Причины этой болезни во многом известны. Сложившаяся ситуация коренится в серьезных недостатках 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 90-е и 2000-е годы стимулировало, например, ВУЗы расширить подготовку рабочей силы. Этому способствовали, среди прочих, и демографические факторы – быстрый рост численности молодежи студенческого возраста как следствие бума рождаемости в предыдущие десятилетия.

Противоречивые тенденции наблюдаются в динамике уровня образования. С одной стороны, значительно возрос уровень образования всего населения (за последние двадцать лет выпуск специалистов учреждениями высшего профессионального образования вырос в 3 раза, а общая численность высших образовательных учреждений возросла почти в 2 раза), что, казалось бы, свидетельствует о повышении качества трудового потенциала. С другой стороны, определенный минус образования в том, что качество подготовки спе-

циалистов (либо слишком общая, теоретическая, либо крайне узкоспециализированная) до сих пор часто не соответствует конкретным требованиям рынка труда, и осложняет для них проблему трудоустройства.

Попытки образовательных учреждений самостоятельно приспособиться к конъюнктурным колебаниям нередко лишь ухудшают положение, так как 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 вузах страны многое уже делается для повышения качества подготовки специалистов: совершенствуется учебный процесс, возрастают требования к профессорско-преподавательскому составу, укрепляется связь с конкретными предприятиями. Учебным заведениям предоставлены дополнительные права 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 интеграция образования, науки и производства, предполагающей подготовку квалифицированных кадров, обладающих прикладными компетенциями. Ожидается, что к 2018 году доля прикладных бакалавров составит не менее 30–40% выпуска российских вузов, а к 2020 году масштаб этого потенциального рынка составит до 20 млн. человек, то есть до 1/3 рынка труда¹⁰.

Однако необходимо отметить, что к сожалению многочисленные меры на исправление ситуации в образовательном комплексе направлены в большей мере лишь на некоторое улучшение давно сложившейся и, как правило, уже устаревшей системы подготовки специалистов. Чрезмерная дробность специальностей в профессиональном образовании, методика обучения, ориентированная на механическое запоминание, отрыв учебных

⁹Галиева Р. К вопросу о взаимодействии высшего образования и рынка труда // Человек и труд. 2012. № 9. С. 18.

¹⁰Голубович А., Идрисов А., Иноземцев В. и др. От эксплуатации сырьевой модели к новой индустриализации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.twirpx.com> (дата обращения 14.08.2014).

заведений от практики, низкая их 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. Данный факт служит источником технического и социального консерватизма при подготовке невостребованных рынком труда специалистов. Следует обратить внимание и на тот факт, что характерным признаком, способствующим углублению кризиса в образовании, является сокращение численности персонала, занимающегося научными разработками, которая уменьшилась с 1532,6 тыс. человек в 1992 г. до 735, 3 тыс. человек в 2011 г.¹¹ и данная тенденция продолжается и по сей день.

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 гораздо в меньшей степени в индустриально развитые страны¹². Импорт образовательных услуг, по последним доступным данным ЮНЕСКО, осуществлялся преимущественно из Германии, США, Франции, Украины и Казахстана¹³.

Мы убеждены, что разорвать этот порочный круг обозначенных нами проблем, который как железный обруч препятствует прогрессивному развитию рынка труда, можно только решительным реформированием системы образования.

Тенденции развития рынка труда, наш собственный опыт и большие 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 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 труда, легче адаптироваться к смене поколений техники и технологий.

В-шестых, развитие творческого потенциала работников.

Одним из возможных способов решения обозначенной проблемы является, на наш взгляд, эффективная реализация на практике концепции непрерывного образования, получившая ныне широкое признание. Она официально принята ЮНЕСКО и рядом международных организаций как основа 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 знаний¹⁴). 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.

¹¹ Россия в цифрах. 2013. Крат. стат. сб. М.: Росстат, 2013. С. 377.

¹² Обучение иностранных граждан в высших учебных заведениях Российской Федерации. Стат. сборник. Вып. 9. М.: РУДН, 2012. С. 18–24.

¹³ Global education digest 2012. Opportunities lost: the impact of grade repetition and early school leaving. – Montreal: UNESCO institute for statistics, 2012. – P. 134.

¹⁴ Мартынов А. Новая индустриализация: взаимодействие экономической и социальной политик // Проблемы теории и практики управления. 2014. № 2. С. 29.

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 обучению¹⁵.

Главной установкой новой системы образования должно стать формирование независимой в своем мышлении, самостоятельной и ответственной в принимаемых решениях личности.

Современная высокودинамичная 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-седьмых, 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 вдвое¹⁶.

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 научных степеней уезжает в свои родные страны¹⁷.

Такие процессы во многих случаях опосредуют воспроизводство квалифицированной рабочей силы, оптимизируют достижение оптимальных социально-экономических результатов на национальном рынке труда.

Между тем, в наиболее развитых странах также существует нехватка рабочей силы необходимого уровня квалификации. 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.

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 века 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»¹⁸.

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

Наиболее распространенными и типичными средствами изменения качественных параметров ра-

¹⁵ Пальчук Е.И. Новые подходы к обучению в экономике знаний [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.knutd.com.ua/publications/pdf/International_editions/Novye_podkhody_k_obucheniyu_v_ekonomike_znaniy.pdf (дата обращения 08.11.2014).

¹⁶ Universityworldnews. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://eduabroad.ru/journal/universityworldnews/1> (дата обращения 15.01.2013).

¹⁷ Science and Engineering Indicators: 2012. Washington, DC: National Science Board, 2012. pp. 1–8.

¹⁸ Стратегический план министерства труда США. Неофиц. пер. / ред. проф. М. Байгереев // Человек и труд. 2009. № 5. С. 4.

бочей 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; программы для необеспеченной молодежи; обучение и образование взрослых; системы мер, стимулирующие отдельные фирмы к организации собственных центров профобучения.

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%¹⁹. В России доля государственных расходов на образование в ВВП существенно ниже – 5,1%²⁰.

Конкретный анализ показывает, что непреходящий атрибут современной квалификации – гибкость, способность работника к быстрой адаптации в условиях применения новой техники, новых методов работы и форм организации труда. В тоже 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 широким спектром 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, охватывающей культуру труда и свободного времени.

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.

Изучение теоретических предпосылок, вытекающих из современных представлений о рынке труда, показало, что большое значение здесь имеет социальный престиж профессии, требующей качественного высшего образования. Об этом свидетельствуют, в частности, более высокие заработки этой 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.

Заработная плата учителей начальных школ со стажем составляет в Германии 175% ее душевого ВВП, в Японии – соответственно 163%, в Великобритании – 146%²¹.

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 – 16–17 тыс. долл.), замыкают – терапевты (15,9 тыс. долл.), педиатры (15 тыс. долл.) и семейные врачи (14,5 тыс. долл. в месяц). При этом отдельные высококлассные специалисты зарабатывают гораздо больше: хирурги-ортопеды до 43 тыс. долл. в месяц, урологи – до 33 тыс. долл.²²

Материалы, полученные в результате исследования, показывают, что в РФ в последнее время наблюдается значительный рост заработной платы этой категории работников. Согласно данным Росстата за январь-сентябрь 2014 года средний уровень заработной платы врачей в России составил 45 тыс. руб. (1269 долл. США)²³, что, по имеющимся у нас данным (до резкой девальвации российской национальной валюты в конце 2014 года) приближалось или даже превышало уровень отдельных стран Евросоюза (Чехия, Польша, Литва, Латвия). Аналогичная ситуация с динамикой роста заработной платой наблюдалась и у педагогических работников. Примечательно, что экономический кризис не переломил обозначенную тенденцию. Заработная плата медицинского персонала и педагогических работников в рублевом эквиваленте по оценкам экспертов будет расти дальше в рамках достижения контрольных цифр по соответствующим категориям работников. К 2018 г. заработная плата врачей должна быть доведена

¹⁹ HumanDevelopmentReport 2011. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.slideshare.net/teknoport/human-development-report-2011-10002133> (дата обращения: 12.01.2013).

²⁰ Реальное богатство народов: пути к развитию человека. М.: Весь мир, 2010. С. 38.

²¹ Comparative Indicators of Education in the United States and Other G8 Countries: 2004. Wash., 2005. pp. 37.

²² Сколько платят врачам в разных странах [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ekonomika.by/mezhstranovie-sopostavleniya/skolko-platyat-vracham-v-raznich-stranach> (дата обращения: 15.10.2013).

²³ Расчеты автора по среднему официальному курсу доллара США к российскому рублю (данные ЦБ РФ) за период январь-сентябрь 2014.

до 200% от средней заработной платы²⁴. В целом данный подход воспринимается нами крайне положительно, так как он сдерживает деградацию рабочей силы и способствует развитию рынка труда в русле общемировых тенденций.

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

1. Дефицит необходимых кадров в совокупности с низкой обеспеченностью рынка труда России, обусловленной во многом демографическими причинами, уже в ближайшее десятилетие может стать решающим ограничением по включению страны в число экономически развитых государств.
2. В настоящее время подготовка рабочей силы не соответствует современным требованиям. К недостаткам можно отнести существенные пробелы 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. Необходимы качественно новые решения к процессам 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 стороны, побуждал бы работников развивать свою производительную силу, прежде всего, за счет использования достижений научно-технического прогресса.
4. Обозначенный нами переход 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.

5. Нам представляется, что нужна более глубокая перестройка системы образования, которая бы отвечала потребностям интенсификации рынка труда и формированию новой модели экономического подъема народного хозяйства. Требуется новая педагогика, иные методы обучения, предполагающие активное целенаправленное участие обучающегося в процессе усвоения знаний. При этом образовательные программы должны предусматривать не только прохождение начальной подготовки, но и постоянное их совершенствование.

Список литературы

1. Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/194365/> (дата обращения 10.07.2015).
2. Беглова Е.И. Безработица молодежи: первоочередная проблема современного рынка труда // Экономика и управление. 2010. № 11 (72). С. 172–175.
3. Безлепкина Н.В. Молодежная незанятость в системе форм безработицы // Вестник СамГУ. 2011. № 3 (84). С. 5–10.
4. Воротилов В.И., Шапоренкова Г.А. Анализ основных подходов к определению качества образования // Высшее образование в России. 2006. № 11. С. 27.
5. Вишневская Н.Г. Молодежная безработица: определение и классификация // Роль и место цивилизованного предпринимательства в экономике России. М.: Наука и образование. 2014. С. 263–264.
6. Дудин М.Н. Региональная миграционная политика в системе национальной и экономической безопасности России // Региональная экономика: теория и практика. 2014. № 44. С. 2–13.
7. Дудин М.Н., Лясников Н.В. Развитие экономики России в условиях экономических санкций: национальные интересы и безопасность // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. № 43 (280). С. 2–11.

²⁴ Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Указ Президента РФ от 1 июня 2012 г. N 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы». Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. N 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.». Послание Президента Федеральному Собранию 4 декабря 2014 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://news.kremlin.ru/news/47173/print> (дата обращения: 05.12.2014).

8. Корчагина, Е.А. Социальное партнерство как механизм управления образовательным кластером // Инновации в образовании. 2007. № 6. С. 43–51.
9. Николаенко Л.А. Непрерывное образование: поиск идентичности // Проблемы идентичности: человек и общество на пороге третьего тысячелетия. М.: РОО, 2003. С. 271.
10. Образовательный кластер как форма организации клубной работы в школе / под редакцией Л.А. Флоренковой, Т.В. Щербовой: учебно-методическое пособие. СПб., 2010.
11. Михайлов А. Пик кризиса на рынке труда еще впереди // Правда. Ру. 2014 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravda.ru>.
12. Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России [Электронный ресурс]. URL: <http://labourmarket.ru/analytics/> -04.07.15 г.
13. Соколова Н. Доля безработной молодежи ежегодно снижается. URL: <http://www.lizagubernii.ru/news/117599/natalya-sokolova-dolya-bezrabotnoi-molodegi-egodno-snigaetsya.html>
14. Социально-экономическое положение федеральных округов. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications.
15. David Kucera and Leanne Roncolato. Informal employment: Two contested policy issues // International Labour Review, vol. 147 (2008), no. 4.
16. Fields G.S. Labour Market Modeling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence // The Informal Sector Revisited / D. Turnham, B. Salomé, A. Schwarz (eds.). Paris: Development Centre of the Organization for Economic Co-Operation and Development, 1990.
17. Dudin M.N., Lysanikov N.V., Dobrova K.B. Vysockaja H.B., Katulsky E.D. Peculiarities of consumer behavior management of young people in a metropolis – world experience // Asian Social Science, 2014, vol. 10, no. 20, pp. 38–46.

M.I.R. (Modernization. Innovation. Research)

ISSN 2411-796X (Online)

ISSN 2079-4665 (Print)

INNOVATION

THE MULTILEVEL EDUCATIONAL COMPLEX AS A FACTOR IN THE STABILIZATION OF THE LABOR MARKET AND STRUCTURAL BALANCE

Aleksandr Senin, Elena Bubenok

Abstract

This article describes one of the problems of the national economic complex – the problem of the labor market in Russia competent experts. The article provides statistical data describing the level of wages in the sphere of education and medicine. The problems of the labor market and educational complex, recommendations to change the situation in these areas.

The presented article shows that the development of the national innovation system in the framework of sustainable development requires consistent evolutionary change of priorities in the areas of research, development, testing and implementation of all types of innovation, including in the development of the educational sector.

The purpose of work is to analyze the interaction of the paradoxes of the educational sector and the labor market, the study of occurrence in this connection of new scientific problems, considering the prevailing laws and assessing their impact on the current state of the labor market.

Methodology. Such analysis techniques were used to complete this article as legal, comparative, Economics and Statistics.

Conclusions / relevance. The practical significance of this work lies in the fact that in the article the necessity of adapting education to the needs of modern society. This process causes the search for science-based assessments of the quality of higher education and oversee its development processes. The most important condition for improving the quality of higher education are systematic monitoring and analysis of objective data about the quality of training and preparedness of students.

Keywords: labor market, professional preferences, quality of life, educational complex.

Correspondence: *Senin Aleksandr S., The Russian Presidential Academy Of National Economy And Public Administration (119571, Moscow, Vernadskogo av., 82), Russian Federation, senin@anx.ru*

Bubenok Elena A., The Russian Presidential Academy Of National Economy And Public Administration (119571, Moscow, Vernadskogo av., 82), Russian Federation, senin@anx.ru

Reference: *Senin A. S., Bubenok E. A. The multilevel educational complex as a factor in the stabilization of the labor market and structural balance. M.I.R. (Modernization. Innovation. Research), 2016, vol. 7, no. 2, pp. 90–98. doi:10.18184/2079-4665.2016.7.2.90.98*

References

1. The decree of the RF Government of November 17, 2008 № 1662-R "On the concept of long term socio-economic development of the Russian Federation for the period till 2020" (with changes and additions) [Electronic resource]. URL: <http://base.garant.ru/194365/> (accessed 10.07.2015).
2. Beglova E.I. Bezrobotitsa molodezhi: pervoochednaya problema sovremennogo rynka truda [Youth Unemployment: the primary problem of the modern labor market]. *Ekonomika i upravlenie = Economy and management*, 2010, no. 11(72), pp. 172–175.
3. Bezlepkina N.In. Molodezhnaya nezanyatost' v sisteme form bezrobotitsy [Youth unemployment in the system of forms of unemployment]. *Vestnik SamGU*, 2011, no. 3(84), pp. 5–10.
4. Vorotilov V.I., Shaporenkova G.A. Analiz osnovnykh podkhodov k opredeleniyu kachestva obrazovaniya [An analysis of the main approaches to the definition of the quality of education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher education in Russia*, 2006, no. 11, pp. 27.
5. Vishnevskaya N.G. Molodezhnaya bezrobotitsa: opredelenie i klassifikatsiya [Youth unemployment: definition and classification]. *Role and place of civilized business in Russia's economy*, 2014, pp. 263–264.
6. Dudin M.N. Regional'naya migratsionnaya politika v sisteme natsional'noi i ekonomicheskoi bezopasnosti Rossii [Regional migration policy in the national and economic security of Russia]. *Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika = Regional economy: theory and practice*, 2014, no. 44, pp. 2–13.
7. Dudin M.N., Lyasnikov N.V. Razvitie ekonomiki Rossii v usloviyakh ekonomicheskikh sanktsii: natsional'nye interesy i bezopasnost' [The development of Russia's economy in the face of economic sanctions: national interests and security]. *Natsional'nye interesy: priority i bezopasnost' = National interests: priorities and security*, 2014, no. 43 (280), pp. 2–11.
8. Korchagina E.A. Sotsial'noe partnerstvo kak mekhanizm upravleniya obrazovatel'nyim klasterom [Social partnership as mechanism of management of an educational cluster]. *Innovatsii v obrazovanii = Innovations in education*, 2007, no. 6, pp. 43–51.
9. Nikolaenko L.A. Nepreryvnoe obrazovanie: poisk identichnosti [Continuing education: the search for identity]. *Problemy identichnosti: chelovek i obshchestvo na poroge tret'ego tysyacheletiya = Problems of identity: man and society on the threshold of the third millennium*, 2003, pp. 271.
10. An educational cluster as a form of the organization of club work at school / Under L.A. Florenkova, T.V. Shcherbova's edition: *Educational and methodical grant*. SPb., 2010.
11. Mikhailov A. the Peak of the crisis in the labour market is yet to come. True. Ru, 2014 [Electronic resource]. Access mode: <http://www.pravda.ru>.
12. The labor market and market of educational services. Regions of Russia [Electronic resource]. Access mode: <http://labourmarket.ru/analytics/> -04.07.15 G.
13. Sokolova N. The share of unemployed youth annually declining // <http://www.lizagubernii.ru/news/117599/natalya-sokolova-dolya-bezrobotnoi-molodegi-egegodno-snigaetsya.html>
14. Socio-economic situation of the Federal districts. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications.
15. David Kucera and Leanne Roncolato. Informal employment: Two contested policy issues. *International Labour Review*, vol. 147 (2008), no. 4.
16. Fields G.S. Labour Market Modeling and the Urban Informal Sector: Theory and Evidence. *The Informal Sector Revisited* / D. Turnham, B. Salomé, A. Schwarz (eds.). Paris: Development Centre of the Organization for Economic Co-Operation and Development, 1990.
17. Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Dobrova K.B., Vysockaja H.B., Katulsky E.D. Peculiarities of consumer behavior management of young people in a metropolis – world experience. *Asian Social Science*, 2014, vol. 10, no. 20, pp. 38–46.