

УДК 33.332

DOI: 10.54158/27132838_2021_2_18

**РАЗРАБОТКА МЕХАНИЗМА
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА И
РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УСЛУГ**

Сайфуллоева Ольга,
кандидат экономических наук, доцент,
проректор по международным
отношениям,
Хорогский государственный университет
имени М. Назаршоева
г. Хорог, Таджикистан

Алимададшоев Алимададшо,
PhD докторант,
Хорогский государственный университет
имени М. Назаршоева
г. Хорог, Таджикистан

Аннотация:

В статье рассмотрен процесс взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда. Проведено исследование, в ходе которого определялась степень удовлетворенности работодателей качеством рабочих кадров. Разработан механизм взаимосвязи рынка образовательных услуг и рынка труда, а также даны конкретные рекомендации взаимодействия субъектов этих рынков.

Ключевые слова: рынок образовательных услуг, рынок труда, работодатель

**DEVELOPMENT OF A MECHANISM
FOR INTERACTION BETWEEN THE
REGIONAL LABOR MARKET AND
THE EDUCATIONAL SERVICES
MARKET**

Sayfulloeva Olga,
PhD in Economic Sciences, Associate
professor, Vice-rector of International
relations,
Khorog State University named after M.
Nazarshoev,
Khorog, Tajikistan

Alimadadshoev Alimadadsho,
PhD student,
Khorog State University named after M.
Nazarshoev,
Khorog, Tajikistan

Summary:

The article examines the process of interaction between the educational services market and the labor market. A study was carried out in the course of which the degree of employers' satisfaction with the quality of workers was determined. Based on this, a mechanism for the relationship between the educational services market and the labor market was developed, and specific recommendations were given for the interaction of the subjects of these markets..

Keywords: educational services market, labor market, employer

Основой социально-экономической политики является обеспечение эффективной занятости населения и повышение конкурентоспособности рабочей силы. Сегодня система управления сферой труда не способствует сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Отсутствие

взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг с одной стороны может стимулировать трудовую миграцию среди молодёжи и специалистов, с другой стороны – непрофильную занятость.

Рынок образовательных услуг способствует обеспечению притока квалифицированных кадров на рынок труда и является главной социально-экономической системой, которая удовлетворяет потребность общества в подготовке высококвалифицированных профессиональных кадров, необходимых сегодня на рынке труда. Система, при которой государство регулировало структуру подготовки кадров и планировало на перспективу соотношение специалистов разных специальностей и разных квалификаций не работает и в результате возникает дисбаланс, вызывающий недостаток квалифицированных кадров в одном секторе экономики и переизбыток в другом. Основной функцией рынка труда становится содействие налаживанию отношений работодателей с одной стороны, с учреждениями среднего специального и высшего образования по вопросу востребованных специалистов, с другой стороны с центром занятости по вопросу заполнения имеющихся на рынке труда вакансий и рабочих мест, которые планируется создать в будущем.

Во взаимоотношениях с высшими учебными заведениями немаловажное значение имеет привлечение представителей рынка труда к участию в разработке образовательных и профессиональных стандартов, учебных программ и планов, что способствовало бы полному удовлетворению их требований, в частности объема получаемых знаний, умений, навыков молодых специалистов, необходимых для профессиональной деятельности.

Не смотря на то, что система подготовки кадров в Горно-Бадахшанской Автономной области изменилась, предпочтения работодателей остаются прежними.

По результатам проведенного нами исследования видно, что большинство работодателей отдают предпочтение выпускникам со степенью специалиста, чем бакалавра или магистра. Результаты исследования представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 - Предпочтения работодателей при приеме на работу выпускников

Наряду с вышеперечисленными вопросами особое внимание уделялось определению слабых сторон будущих специалистов. Молодому специалисту следует знать мнения работодателей по этому поводу и в будущем принимать меры по устранению существующих проблем и недостатков. Работодатели выразили озабоченность тем, что молодые специалисты не имеют мотивации к труду, чем затрудняют рабочий процесс и ставят под вопрос свою репутацию. Также было отмечено, что у молодых кадров низкий уровень практической подготовки и теоретические знания оторваны от практической. В этой связи, вузу во избежание подобных проблем рекомендуется налаживать тесное сотрудничество с работодателями и время от времени обновлять образовательные программы. Работодатели выразили недовольство воспитательными сторонами молодых специалистов. Было отмечено, что новоиспеченные кадры не имеют представлений об элементарных нормах

поведения. Особая озабоченность была выражена сильно завышенной самооценкой и высокими амбициями выпускников, так как в большинстве случаях они не совпадают с реальностью.

На наш взгляд, причиной существующих проблем могут служить недостатки действующей системы взаимодействия вузов и субъектов рынка труда в Республике Таджикистан:

- отсутствие всевозможных форм и методов взаимодействия обеспечивающих практическую направленность образования и формирование у выпускников теоретических знаний, а не профессиональных компетенций;
- отсутствие маркетингового исследования изменяющейся потребности внутреннего и внешнего рынка труда;
- отсутствие механизма пошаговой реализации форм и методов взаимодействий вузов и субъектов рынка труда, направленного на достижение желаемого результата образования.

В условиях рыночной экономики, важным параметром для обеспечения должного взаимодействия вузов и субъектов рынка труда является участие работодателей в разработке учебных программ, учебных планов и стандартов высшего профессионального образования. Международный опыт показывает, что в Германии, Великобритании, Шотландии и других развитых странах широко распространен такой опыт и наблюдается участие бизнес-структур в разработке учебных программ, учебных планов и стандартов высшего профессионального образования [1, с. 158]. Что касается процесса разработки учебных планов и программ в Хорогском государственном университете имени М. Назаршоева работодатели Горно-Бадахшанской Автономной области (ГБАО) до сих пор не принимали никакого участия. Результаты исследования показали, что учебные планы и программы не согласуются с работодателями.

Учитывая, что ГБАО является одним из трудоизбыточных регионов, характеристики выпускаемых специалистов должны отвечать требованиям не только регионального, национального, но и внешнего рынка труда. Особенно, это относится к специальностям экономического направления, по которым наблюдается превышение предложения над спросом на внутреннем рынке труда. В сложившейся ситуации университеты, осуществляющие подготовку специалистов экономического профиля либо должны сокращать прием студентов на специальностях экономического направления, либо обеспечить конкурентоспособность выпускаемых специалистов экономического профиля на внутреннем и внешнем рынке труда без сокращения их численности. С 2014 года в Хорогском государственном университете наблюдается снижение количества студентов на экономическом факультете, о чем свидетельствует рисунок 2.

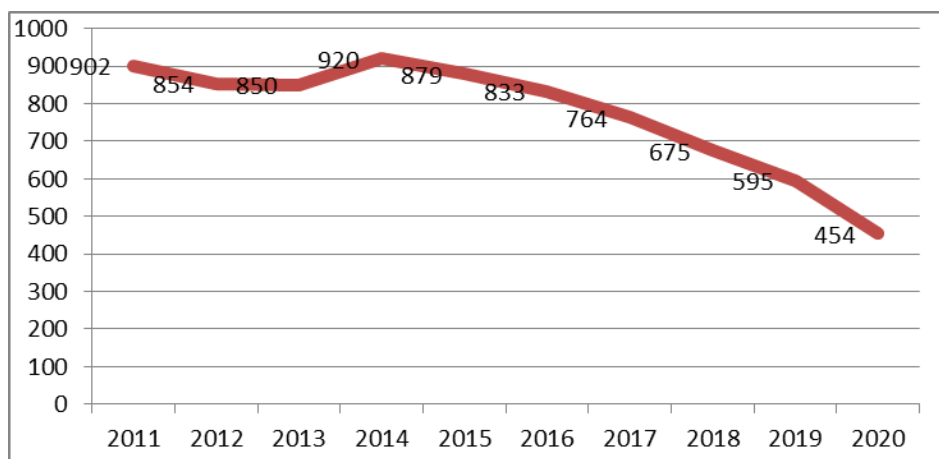


Рисунок 2 - Количество студентов Хорогского государственного университета с 2011 по 2020 гг.

Число студентов год от года становится меньше при том, что количество вузов растет, если в 1991 г. в республике функционировало 13 вузов, в 2014 г. в республике действовало 38 вузов (33 вуза и 5 филиалов), то за последние пять лет количество вузов увеличилось еще на 4 (с учётом филиалов) [2]. По типу

вузов в республике функционируют 15 университетов, 12 институтов, 7 филиалов государственных и российских вузов, одна Академия Министерства внутренних дел, три высших школ при Министерстве безопасности, приравненные к институтам, и одна консерватория, которая также приравнивается к институту. Соответственно, абитуриентам предоставлена возможность большого выбора вузов как внутри страны, так и вне. Рисунок 2 позволяет сделать вывод, что сокращение количества студентов на экономическом факультете приводит к сокращению численности преподавателей и ухудшению финансового положения вуза.

Обеспечение конкурентоспособности выпускаемых специалистов экономического направления является наиболее перспективной. Несмотря на сложность ее реализации, она нацеливает вузы на повышение качества и усиление практической направленности образования, выявлении и удовлетворении изменяющихся потребностей субъектов рынка труда в специалистах различного экономического профиля, на обеспечении своей конкурентоспособности на национальном и мировом рынке образовательных услуг [1, с. 158].

Необходимо отметить, что каждая специальность в высшем учебном заведении должна быть подчинена профессионально-квалификационным характеристикам будущего специалиста. Это означает, что должна быть их гибкая взаимоувязка. В связи с этим предложена авторская схема взаимосвязи высших учебных заведений и рынка труда, то есть комбинация образовательных и профессионально-квалификационных характеристик знаний, умений, навыков и компетенций, отражающих профессиональные требования будущего специалиста, представленная на рисунке 3.



Источник: авторская разработка.

Рисунок 3 – Механизм взаимосвязи рынка образовательных услуг и рынка труда

Необходимо отметить, что в процессе разработки и обновления образовательной программы необходимо привлечь специалистов – практиков для проведения лекционных и практических занятий, мастер-классов, руководства и рецензирования курсовых и дипломных работ, организовать совместное руководство производственной практики.

В процессе отслеживания выпускников вуза провести маркетинговые исследования потребности рынка труда в специалистах экономического профиля и организовать встречи студентов с представителями субъектов рынка труда для обсуждения вопросов возможного трудоустройства. Организовать выставки лучших студенческих работ и проектов с участием представителей субъектов рынка труда. Многие исследователи, в частности К.А. Завьялова отмечает, что должно быть активное сближение работодателей,

образовательных учреждений и учащихся на разных научно-практических платформах, таких как конференции, с участием работодателей, совместная разработка научных и исследовательских проектов, реальная производственная практика, возможно интегрированная в процесс освоения профильных дисциплин с возможностью ознакомить будущих выпускников с разными видами труда, характерными для выбранной профессии, условиями работы, перспективами [3].

Создать Центр карьеры вуза о наличии вакантных рабочих мест по специальностям экономического направления с указанием размера заработной платы и возможных льгот для молодых специалистов.

Следует отметить, что в настоящее время Хорогский государственный университет имени М. Назаршоева участвует в 4 проектах в рамках международной программы Эразмус+. Проект TRIGGER – «Стимулирование инновационных подходов и предпринимательских навыков для студентов через создание условий для трудоустройства выпускников в Центральной Азии» – это трехлетний проект по наращиванию потенциала высшего образования, начавший функционирование с января 2021 года по ноябрь 2024 года, спонсируемый Европейской Комиссией по программе Эразмус+.

Основной целью проекта является способствование росту экономики путем создания благоприятных условий для лучшего трудоустройства выпускников в странах Центральной Азии. Он объединяет 16 партнеров – 4 в Европейских странах (Словакия, Франция, Австрия, Греция), 4 в Таджикистане, 3 в Казахстане и 4 в Узбекистане. В рамках проекта запланировано открытие Центра карьеры, как важного связующего звена между миром научных кругов и рынком труда, а также эффективного инструмента для развития у студентов и выпускников способности трудоустроиться, а также продвигать и поддерживать трудоустройство и предпринимательство среди них.

Проект намерен увеличить связи между университетами и предприятиями в целях содействия устойчивому социально-экономическому развитию в 11 странах Центральной Азии путем укрепления потенциала партнерских вузов для эффективного улучшения возможностей трудоустройства своих выпускников и стимуляции культуры предпринимательства среди своих студентов.

Таким образом, нами был разработан целый ряд рекомендаций:

- Разработать образовательные стандарты и учебные планы в соответствии с требованиями международных стандартов, основанных на компетентностном подходе с привлечением всех заинтересованных в результатах образования сторон;

- Организовать Центр карьеры и трудоустройства выпускников в Хорогском государственном университете, основной функцией которого является постоянное проведение маркетингового исследования потребности рынка труда в специалистах выпускаемых вузом, создание базы данных о потребностях субъектов рынка труда, а также размещение данной информации на веб-сайте Центра.

Таким образом, следует отметить, что данный процесс практически невозможен без всестороннего участия рынка труда и рынка образовательных услуг. Исходя из этого, субъекты образования во взаимодействии с работодателями должны разработать комплекс мер по интегрированию этих рынков. Деятельность рынка труда и рынка образования по отдельности является неэффективной, и может привести к дезинформации населения о потребностях рынка труда и неэффективному использованию рабочей силы.

Исходя из этого, не только в регионе, но и в целом в Республике следует ускорять процесс интеграции научно-образовательного комплекса и рынка труда.

Список литературы

1. Кадырова З.Х. Развитие социально-экономического потенциала учреждений высшего профессионального образования: дис. ... д-ра экон. наук. Душанбе, 2019. 292 с.

2. Брунер Х.Х., Тиллет Э. Высшее образование в Центральной Азии. Задачи модернизации: тематическое исследование на примере Казахстана, Таджикистана, Кыргызской Республики и Узбекистана. 214 с. URL: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/427891468213004741/pdf/689260ESW0RUSS0nization00200700russ.pdf> (дата обращения: 02.03.2021).

3. Завьялова К.А. Проблемы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 6. URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=16997> (дата обращения: 02.03.2021).

4. Таджикистан: доступ к ресурсам для человеческого развития: национальный доклад о человеческом развитии 2014. Душанбе, 2015. С. 94.

5. Шамсов И.С. Совершенствование механизма взаимосвязи рынка труда и системы подготовки кадров при переходе к цифровой экономике: теория, методология и практика: дис. ... д-ра экон. наук. Душанбе, 2020.

Сведения об авторах:

Сайфуллоева Ольга, кандидат экономических наук, доцент, проректор по международным отношениям, Хорогский государственный университет имени М. Назаршоева, г. Хорог, Таджикистан, email: olga.sayfulloeva@mail.ru

Алимададшоев Алимададшо, PhD докторант, Хорогский государственный университет имени М. Назаршоева, г. Хорог, Таджикистан, email: ali_madad@mail.ru

Sayfulloeva Olga, PhD in Economic Sciences, Associate professor, Vice-rector of International relations, Khorog State University named after M. Nazarshoev, Khorog, Tajikistan, email: olga.sayfulloeva@mail.ru

Alimadadshoev Alimadadsho, PhD student, Khorog State University named after M. Nazarshoev, Khorog, Tajikistan, email: ali_madad@mail.ru