

УДК 331

**ДИСБАЛАНС СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ МЕЖДУ РЫНКОМ ТРУДА  
И РЫНКОМ ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ****И.А. ЯКОВЛЕВ***(Представлено: канд. ист. наук Н.В. ДОВГЯЛО)*

*Представлены проблемы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в Республике Беларусь, а так же описаны зарубежные и отечественные методы их решений.*

Рынок образовательных услуг и рынок труда должны работать слаженно друг с другом. Такая работа будет способствовать рациональному использованию человеческого потенциала в стране и как следствие экономическому росту. Если же функционирование этих больших рынков происходит по раздельности, экономике грозит кадровый коллапс, рост уровня безработицы и как следствие экономический спад.

Для более рационального налаживания взаимодействия рынков труда и образования нам необходимо ознакомиться с зарубежными методами регулирования и взаимодействия. Опыт наших соседей и партнеров может оказаться весьма полезным в кризисной ситуации.

В экономике Республики Беларусь сохраняется диспропорция в подготовке кадров по уровням образования, профессиям и специальностям. С одной стороны, система образования не в полной мере обеспечивает заявки нанимателей на подготовку кадров. С другой стороны, часто и сами наниматели не в состоянии определить и предоставить в учреждения образования сведения о перспективной потребности в кадрах. Выпускники школ предпочитают получать высшее образование, что ведет к снижению объемов подготовки по рабочим профессиям, в то время как на рынке растет потребность именно в рабочих кадрах. Многие проблемы рынка труда сконцентрированы на конкретных предприятиях: это избыточная численность работников, низкий уровень оплаты труда, значительное количество рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, устаревшая система нормирования и организации труда.

Зачастую выпуск специалистов происходит с запозданием на спрос.

Во многом это происходит из-за слабой координации научно-образовательных учреждений с предприятиями. В учебных заведениях почти не производят корректировки наборов учащихся. Этим и обусловлено большое перенасыщение рынка труда специалистами, которые требовались в таких количествах какое-то время назад, не сокращаются наборы в высшие учебные заведения. Во многом это связано с тем, что университеты вынуждены набирать большое количество студентов, которые будут платить за свое обучение. Рынок труда давно перенасытился специалистами с образованием юриста или экономиста, однако наборы в университетах все еще продолжают в больших объемах. Дополнительную нагрузку на рынок труда оказывают наборы тех же специальностей в учреждениях средне-специального образования, которые выпускают менее квалифицированные кадры, оказывающие давление на общее состояние рынка труда. [1, с. 115]

В сознании людей такие специальности остаются престижными, а значит популярными. Чтобы исправить такую ситуацию университетам требуется или сокращать наборы самим, или предоставлять абитуриентам оперативные данные с местных и республиканского рынка труда. По подсчетам экспертов, если ориентироваться на долю студентов в численности молодежи 20–29 лет на уровне ЕС (26%), то объемы подготовки специалистов в учреждениях образования, обеспечивающих получение высшего образования, надо ограничить примерно до 351 тыс. чел. [2] Следует учесть, что данные подсчеты проводились в 2008 году, а значит сейчас необходимо сократить еще больше мест в учреждениях высшего образования.

Анализ причин нехватки рабочих в отраслях национальной экономики Республики Беларусь показал, что основными из них являются не только сокращение объемов подготовки рабочих в учреждениях, обеспечивающих получение профессионально-технического образования, но и непривлекательность рабочих мест (включая уровень заработной платы). Так, разрыв между среднемесячной заработной платой рабочих и служащих на предприятиях находится в диапазоне 1,5 – 2,0, причем на отдельных предприятиях легкой промышленности наблюдается ситуация, когда среднемесячная заработная плата в целом по предприятию находится на уровне среднереспубликанской и среднеотраслевой, в то время как у рабочих на уровне или ненамного выше бюджета прожиточного минимума.[2] Некоторые востребованные специальности (учителя, медсестры) пользуются низкой популярностью из-за низких доходностей в будущем. Это так же приводит к острой нехватке специалистов данного направления.

Такая ситуация происходит не только в Республике Беларусь, но и за рубежом. В частности, в странах СНГ. Некоторые страны (Россия, к примеру) пытаются внедрить западный опыт решения подобных проблем.

Формирование моделей рынка труда и рынка образовательных услуг имеет свою историю, принимало разные формы регулирования, как со стороны запросов производства, так и со стороны предложения образовательных услуг. Неизвестным остается одно – необходимость контроля и управления, так как спрос на профессиональные компетенции определяется потребностями производства, а предложение профессиональных кадров в большей степени – запросами и амбициями абитуриентов. Игнорирование этого аспекта может привести к необратимым социально-экономическим последствиям.

Задача минимизации профессионально-квалификационного дисбаланса через согласование рынка труда и рынка образовательных услуг обусловлена многими причинами, среди которых:

Государственные инвестиции в образования, с одной стороны, должны приносить ожидаемую выгоду, наиболее полно удовлетворяя кадровые потребности, с другой – создают возможность манипулировать структурой подготовки через систему государственных заказов.

Таким образом, можно сказать, что устранение дисбаланса рынка труда и рынка образовательных должно стать приоритетным направлением развития государства. Внедрение более совершенных методов регулирования отношений этих сфер поможет государству создать более мобильный рынок труда, который в свою очередь поможет поднять и вывести экономику из кризисного положения, а так же поднять благосостояние простых граждан. Борьба с безработицей – одна из важнейших отличительных черт социально ориентированного государства. Именно регулирование отношений между рынком образовательных услуг и рынка труда в значительной мере сократят безработицу сейчас и предотвратят ее будущий рост.

Существует несколько подходов решения проблемы дисбаланса:

1. Традиционный подход. Суть подхода заключается в том, что для проникновения в цеховую корпорацию претендент должен длительное время выполнять функции подмастерья. Имеется ввиду обучение в процессе производства. Центрами обучения становятся непосредственно работодатели. Такой подход распространен в Германии. Так же сюда следует добавить Датский опыт в сфере подготовки высококвалифицированных специалистов, заключающийся в повышении практичности знаний во втором цикле обучения.

2. Институт координирующего совета. Суть подхода в организации независимого органа, который исполняет роль связующего и управляющего звена между системой и рынком труда в Англии функционирует сеть отраслевых советов по развитию профессиональных умений (SSC), созданных “бизнесом для бизнеса”. В США действует федеральная программа “Technical Preparation for a World Class Work Force”: с целью реализации ее был создан консорциум “Tech Prep”. Так же в республике Башкортостан в 2006 организован Межведомственный координационный совет.

3. Инфраструктурный подход. Основная суть заключается в развитии инфраструктуры рынка труда, профориентации, проведении активной политики занятости и повышенной мобильности рынка труда. В качестве примера можно привести шведский, шотландский прецедент. Применение в чистом виде весьма затратно (в той же Швеции на программы политики занятости тратится 2,7% от ВВП), тем не менее, система образования чутко реагирует на запросы рынка труда. В США так же распространены цеховые, профессиональные организации. В России и в частности в Башкортостане при учебных центрах работают центры трудоустройства, которые тщательно занимаются студентами последних курсов, содействуя их трудоустройству.

4. Целевой подход. Подразумевает комплекс методов направленных на подготовку специалистов по индивидуальным потребностям хозяйствующих субъектов. К примеру, IT корпорации “Microsoft”, “Siemens”, автомобильные корпорации “Рено”, “Ford” практически своими силами обеспечивают себя дефицитными кадрами. У концерна “Дженерал-Электрик” образовательная сеть включает более 1000 курсов, индивидуализированные под разные категории работников. В России и в Республике Беларусь практикуется подготовка по целевым контрактам [3, с. 4-5].

Современная экономическая модель представляет собой сплав различных подходов. Уровни, на которых работают механизмы согласования, давления, подчинения различны - от индивидуальных договоренностей между потенциальным работником и работодателем (оплата обучения) до государственного регулирования и жесткого нормирования признаков профессиональной компетентности через систему государственных образовательных стандартов.

Республика Беларусь 25 лет является независимым и суверенным государством. За это время в стране сформировалась своя экономика со своими положительными сторонами и своими проблемами. Одной из важнейших проблем белорусской экономики является рост безработицы, который ведет за собой множество других проблем.

Особенностью белорусской безработицы является то, что она связана с нехваткой кадров в отраслях и социальных сферах, где требуются специалисты с другим профилем образования. Такое положение дел обусловлено тем, что рынок труда и рынок образовательных услуг в Республике Беларусь очень слабо сотрудничают между собой, вследствие чего и появляется диспропорция спроса и предложения.

Уникальностью Республики Беларусь является ее географическое и политическое расположение между Западом и Востоком. Это дает возможность учитывать и перенимать опыт коллег с обеих сторон, создавая при этом свой собственный опыт, включающий в себя лучшие стороны подходов партнеров.

ЕС и правительство Беларуси заключили соглашение о финансировании программы, которая вступила в силу в конце 2015 года. Об этом сообщает ТАСС со ссылкой на Национальный правовой интернет-портал. Европейский союз выделит Беларуси 11,5 миллиона евро развитие профессионального образования и решение проблем занятости среди молодежи. Средства поступят из бюджета Европейского инструмента соседства. Программа вписывается в Стратегию Белоруссии на 2014-2017 годы, а также в Нацстратегию социально-экономического развития Беларуси на период до 2020 года.

Главная задача данной программы - улучшить перспективы занятости молодежи и взрослых, обеспечив более тесное согласование предложения системы профессионального образования с потребностями современного рынка труда, а также повысить качество и привлекательность системы профессионального образования в Беларуси, - говорится в документах.

Белорусские власти верят, что средства ЕС помогут созданию «гибких переходных путей между профессиональным и высшим образованием в контексте национальных рамочных квалификаций». В Минске также рассчитывают, что программа сделает привлекательней профессиональное образование среди молодежи, которая сумеет качественнее адаптироваться к требованиям на работе, станет мобильной в национальном и международном масштабе.

Таким образом, Республика Беларусь, как государство с развивающейся экономикой должно особое внимание проблемам взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Его устранение – это вопрос благоприятного развития национальной экономики.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Образование в Республике Беларусь. – Национальный статистический комитет Республики Беларусь Белстат, 2015. – с. 115.
2. Рынок образовательных услуг и рынок труда Республики Беларусь: направления согласования : монография / В.Е. Ванкевич [и др.]. – Витебск : ВГТУ, 2010. – 205 с.
3. Мигранова, Л.И. Совершенствование механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг [Электронный ресурс] / Л.И. Мигранова // Интернет-журнал «Наукovedение». – 2013. – №.1. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/57evn113.pdf>.