

На правах рукописи

МАКЕЕВА Татьяна Евгеньевна

**РЕГУЛИРОВАНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА
И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕГИОНЕ**

Специальность: 22.00.08 – социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Белгород, 2009

Работа выполнена на кафедре социальных технологий
ГОУ ВПО «Белгородский государственный университет»

Научный руководитель: доктор социологических наук, профессор
Ушамирская Галина Федоровна

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Петрова Татьяна Эдуардовна

кандидат социологических наук, доцент
Кищенко Инна Николаевна

Ведущая организация: ГОУ ВПО «Волгоградская академия
государственной службы»

Защита диссертации состоится 19 февраля 2009 года в 14.00 часов на заседании совета по защите докторских и кандидатских диссертаций Д 212.015.02 в Белгородском государственном университете по адресу: 308015, г. Белгород, ул. Победы, 85.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Белгородского государственного университета по адресу: 308015, г. Белгород, ул. Победы, 85.

Автореферат диссертации разослан и размещен на сайте Белгородского государственного университета (www.bsu.edu.ru) «16» января 2009 года.

Ученый секретарь
совета по защите докторских и
кандидатских диссертаций Д 212.015.02,
кандидат социологических наук, доцент

И.Э.Надуткина

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования.

В процессе радикального реформирования российского общества за последние пятнадцать лет в экономике и социальной сфере страны сложилось несколько относительно устойчивых рыночных и квазирыночных структур. К их числу относятся рынки капитала, труда, образовательных услуг или образовательных ресурсов. На первом этапе формирования рынков среди практиков и исследователей преобладало убеждение о способности их к саморегулированию и о возможности достижения баланса между ними без внешнего участия или при минимальном внешнем воздействии. Однако практика выявила иллюзорность подобных ожиданий. Возможности саморегулирования рыночных и квазирыночных структур в России оказались крайне ограниченными. Напротив, во взаимоотношениях многих из них проявились серьезные противоречия и проблемы.

В полной мере это относится к взаимодействию рынка труда (РТ) и рынка образовательных услуг (РОУ). Практика показывает, что на федеральном и региональном уровнях оно характеризуется несбалансированностью и нестабильностью взаимосвязей. Это, прежде всего, проявляется в асимметрии спроса и предложения. Рынок труда в настоящее время испытывает острую потребность в квалифицированных рабочих кадрах, в то время как рынок образовательных услуг предлагает ему кадры специалистов с высшим и средним профессиональным образованием. Более того, среди них преобладают специалисты, не востребованные на рынке труда. Анализ ситуации на федеральном, а особенно на региональном уровне, показывает, что в настоящее время наблюдается перепроизводство экономистов, юристов, специалистов в сфере управления при дефиците инженерных кадров. Е.Н. Геворкян, рассматривая состояние рынка образовательных ресурсов, подчеркивает, что на определенном этапе «государство и общество утратили возможность активного воздействия на характер и структуру подготовки специалистов, что привело к усилению таких процессов, как «недопроизводство» квалифицированных кадров по ряду специальностей, определенное снижение качества образования, появление феномена «избыточного образования» на уровне отдельных регионов и отраслей...»¹.

Несбалансированность рынков имеет негативные экономические и социальные последствия. Первые выражаются в низкой конкурентоспособности предприятий и организаций, одной из причин которой является отсутствие креативно мыслящих, способных к инновационной деятельности работников. Вторые связаны с увеличением структурной безработицы и усилением социальной напряженности в российском социуме.

Как следствие понимания этих процессов среди практиков и ученых все более утверждается мысль о необходимости эффективного регулирования взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. При этом ста-

¹ Геворкян Е.Н. Рынок образовательных ресурсов: аспекты модернизации. - М., 2006. - С.4.

новится очевидным, что такое регулирование не должно замыкаться на использовании только экономических методов. Опыт показывает, что проблемы, характеризующие взаимодействие рынков, во многих случаях являются следствием социальных и социокультурных процессов. Они связаны со спецификой диспозиций участников взаимодействия, представляющих как рынок труда, так и рынок образовательных услуг. Несбалансированность связей между рынками отражает несовпадение поведенческих стратегий участников, а, следовательно, разрешение возникающих проблем требует применения современных социальных технологий, позволяющих корректировать стратегии путем воздействия на ценностно-нормативные установки социальных акторов.

Этот вид регулятивного воздействия требует глубокого научного обоснования и профессиональной готовности к нему работников управления. Однако до настоящего времени ощущается дефицит концептуальных обоснований регулирования взаимодействия РТ и РОУ, а те, что имеются, с большим трудом внедряются в практику.

В силу отмеченных обстоятельств **актуальность** диссертационного исследования определяется:

- особой ролью рынков труда и образовательных услуг в развитии современного общества;
- несбалансированностью отношений между этими рынками и необходимостью достижения баланса во взаимодействии между ними;
- необходимостью научного обоснования технологии регулирования взаимодействия рынков труда и образовательных услуг на региональном уровне.

Степень изученности темы. Исследованиям современных рынков труда посвящены работы ряда зарубежных специалистов, к числу которых относятся Р. Аткинсон, П. Ауэр, Б. Газьер, С. Кейзес и другие.

Проблемы эволюции рынков труда в реформируемой России занимают значительное место в исследованиях отечественных авторов – Г.Е. Алпатова, И.Е. Григорьева, С.Ю. Рощина. При этом значительное количество работ посвящено анализу проблемы занятости населения. Ее различные аспекты рассматриваются в монографиях, статьях и диссертационных работах Н.Т. Вишневской, А.А. Гармашева, Н.М. Давыдовой, И.Н. Кищенко, Т.В. Кузьминой, В.Т. Посохова, Т.И. Сидоровой, М.В. Удальцовой, ряда других авторов. Вопросам профессионального обучения и переобучения безработных граждан посвящены исследования А.Г. Петренко, Д. Чернейко, И.Н. Кищенко, Н.В. Посоховой и других авторов.

Значительный интерес представляют публикации, авторы которых исследуют поведение участников рынка труда (И.М. Козина, В.Н. Ничипоров, И.П. Попова, Н.В. Яровая).

В последние годы в ряде монографий и статей осуществляется анализ партнерских отношений в трудовой сфере (исследования Н.Б. Азаровой, В.Н. Киселева, В.А. Комаровского, П.А. Кудюкина, Е.А. Любимовой, Л.А. Миляевой, А.И. Мишина, В.А. Михеева, Б.С. Модель, И.М. Модель, Н.В.

Подшибякиной, Е.В. Садовой, Г.Ю. Семигина, Р.С. Синева В.Г., Смолькова, С.Ф. Фролова, М.В. Шмакова и др.).

Не менее пристальное внимание исследователи уделяют вопросам развития системы образования (М.Л. Агранович, А.М. Кондаков, М.А. Лукацкий, М.В. Ушакова и др.). При этом акцент чаще всего делается на управлении образовательным пространством региона в условиях реформ (Л.Г. Ефремов, И.В. Павлова, Т.М. Урусова и др.). В ряде работ (П.Г. Матросов, Г.П. Окорокова и др.) исследуется специфика становления рыночных отношений в сфере образования, особенности действия в данной сфере рыночных механизмов. Фундаментальное исследование, посвященное функционированию рынка образовательных ресурсов, подготовлено Е.Н. Геворкян.

Тем не менее, несмотря на изученность многих аспектов функционирования рынков труда и образовательных услуг на федеральном и региональном уровнях, в настоящее время практически отсутствуют комплексные социологические исследования, посвященные проблемам регулирования взаимодействия этих сегментов социально-экономического пространства субъектов Российской Федерации. В последние годы предметом исследования российских ученых все чаще становятся социальные технологии, в том числе и технология социального регулирования (публикации Н.С. Данакина, Л.Я. Дятченко, В.М. Захарова, В.Н. Иванова, В.И. Патрушева, Ю.П. Сурмина, Ж.Т. Тощенко и других авторов). Однако, пока еще остаются недостаточно разработанными различные аспекты ее применения в регулировании рынков труда и образовательных услуг.

Представление об актуальности темы и степени ее разработанности в научной литературе дает основание для формулировки основной **проблемы** исследования. Она определяется неразрешенным противоречием между объективной потребностью в эффективном регулировании взаимодействия региональных рынков труда и образовательных услуг и неполнотой концептуального социологического обоснования необходимых для этого технологических решений. В частности, в современной российской социологии недостаточно глубоко проанализированы диспозиции и стратегии участников рынков, не выявлен весь комплекс противоречий, возникающих во взаимоотношениях между ними, не разработаны адекватные стратегическим целям развития регионального сообщества механизмы регулирования.

Объект исследования – регулирование социально-экономического развития региона. **Предмет** исследования – технологии регулирования взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг на региональном уровне.

Целью исследования является концептуальное обоснование процесса регулирования взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в регионе.

Задачи исследования:

- теоретический анализ процесса взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в регионе;
- социальная диагностика стратегий участников взаимодействия регио-

нальных рынков труда и образовательных услуг;

- разработка организационно-технологического механизма регулирования взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в регионе.

Гипотеза исследования заключается в нескольких взаимосвязанных положениях. Во-первых, в допущении, что в основе дисбаланса во взаимоотношениях региональных рынков труда и образовательных услуг лежат не только экономические, но и социокультурные причины, связанные со спецификой диспозиций акторов взаимодействия. Во-вторых, в предположении, что процесс взаимодействия РТ и РОУ вполне может рассматриваться как процесс формулировки, реализации и согласования стратегий его реальных и потенциальных акторов. При этом основным детерминантом стратегий являются ценностно-целевые установки участников взаимодействия. В-третьих, в предположении, что, несмотря на потенциальную способность к саморегулированию, регулирование взаимодействия рынков труда и образовательных услуг требует эффективного внешнего воздействия. Главным субъектом его может быть государство, которое должно создавать благоприятные условия для согласования интересов участников взаимодействия на основе формирования социетального сообщества.

Теоретико-методологическую основу исследования составляет теория человеческого капитала (Б. Вайсброда, Г. Беккера, Т. Шульца и их последователей – Дж. Минцера, Г. Джексона и др.), в рамках которой образование рассматривается как важный фактор личностного и социального развития. На основе этой теории инвестирование в качественное образование определяется как необходимое условие регулирования взаимодействия рынков труда и образовательных услуг.

Теория социетального сообщества Т. Парсонса применяется в диссертации как основа управленческих воздействий на поведенческие стратегии акторов РТ и РОУ. В работе учитываются идеи, сформулированные авторами, разрабатывающими синергетический подход к управлению (И.Р. Пригожин, Г. Хакен), а также положения теории автопоэзиса (У. Матурана и Ф. Варела), рассматривающей процесс развития систем как реализацию их способности самонастраиваться и самодостраиваться в ответ на внутренние и внешние изменения.

В работе использованы **методы** системного и функционального анализа, сравнения, обобщения и сбора эмпирических данных (опрос, анализ документов). Обработка эмпирических данных осуществлена с применением методов математической статистики.

Эмпирические источники исследования.

В качестве эмпирических источников исследования выступают:

1. Статистические материалы, характеризующие состояние системы образования Волгоградской области.

2. Результаты социологического исследования «Стратегии поведения участников рынков труда и образовательных услуг», проведенного автором в Волгоградской области в октябре – декабре 2007 года. Исследование включало в себя анкетный опрос школьников старших классов (N = 656); студен-

тов вузов (N = 958); студентов ссузов (N = 568); учащихся учреждений начального профессионального образования (N = 700); руководителей образовательных учреждений различных уровней (N = 60); работодателей (N = 324); граждан, получающих дополнительное образование (N = 268); работников государственных и муниципальных органов управления образованием и служб занятости (N = 80) по методике многоступенчатой (квотной) и серийной выборки.

3. Вторичная обработка материалов социологических исследований, проведенных другими авторами. В частности, исследования «Проблема востребованности специалистов, подготавливаемых учреждениями высшего и среднего профессионального образования, трудоустройства выпускников вузов и ссузов, расположенных на территории Белгородской области», осуществленного Центром социальных технологий Белгородского государственного университета в 2006 году в Белгородской области (N = 3089) и других исследований.

4. Нормативно-правовые документы, регламентирующие процесс функционирования системы образования в России, а также в ее отдельных регионах.

Научная новизна исследования состоит в том, что в нем:

- разработана концепция регулирования взаимодействия рынков труда и образовательных услуг как совместной деятельности государства и других общественных институтов, осуществляемой на основе баланса социально-значимых интересов;

- обоснован организационно-технологический механизм регулирования взаимодействия рынков, включающий концептуально-содержательный; целевой; нормативно-правовой; организационный; информационно-аналитический элементы.

Положения, выносимые на защиту.

1. Процесс взаимодействия региональных рынков труда и образовательных услуг представляет собой диалектику конкуренции и согласования поведенческих стратегий участников рыночных отношений (акторов). Стратегии выступают как устойчивые способы и формы жизнедеятельности отдельных людей, социальных групп и организаций, направленные на удовлетворение потребностей, реализацию ценностей и жизненных смыслов в сферах трудовой занятости и образования. Они характеризуются статусной диверсификацией субъектов; имеют долгосрочный характер; реализуются в формах спроса и предложения, обусловленных влиянием многих факторов, среди которых выделяется воздействие субкультур. Регулирование процесса взаимодействия рынков представляет собой технологию, обеспечивающую согласование стратегий акторов рыночных отношений, в результате которого удовлетворяются потребности в рабочей силе, создаются условия для развития человеческой личности и наращивается совокупный (демографический, экономический, интеллектуальный и т.п.) потенциал государства. При этом основу социальной регуляции взаимодействия рынков труда и образовательных услуг составляют: теория человеческого капитала и теория социетально-

го сообщества.

2. Для участников взаимодействия рынков труда и образовательных услуг характерно не только многообразие стратегий при доминировании индивидуального и корпоративного подходов к выстраиванию собственной линии поведения. Так студенты в значительной степени ориентированы на получение специальностей, не востребованных на рынке труда, значительная часть учащихся начального профессионального образования (НПО) не намерена трудоустраиваться и нацелена на продолжение образования. Работодатели озабочены, главным образом, интересами своих предприятий и не готовы к участию в процессе регулирования рынков, администрация образовательных учреждений, несмотря на формальную лояльность интересам региона, продолжает готовить специалистов, не имеющих перспективы трудоустройства. В то же время существует ряд «точек соприкосновения» между позициями отдельных акторов. К ним относятся: признание значения образования как терминальной и инструментальной ценности, формулировка повышенных требований к его качеству, признание необходимости разработки и реализации региональной стратегии регулирования взаимодействия рынков труда и образовательных услуг.

3. Механизм регулирования взаимодействия рынков труда и образовательных услуг представляет собой упорядоченную систему взаимодействий связанных между собой социальных акторов, ведущим среди которых выступает государство. Ядром (центром) механизма должен стать организационный (институциональный) элемент, который включает в себя государственные и общественные структуры, осуществляющие регулирование взаимодействия рынков. Формирование механизма регулирования предусматривает структурирование рынков по принципу производственно-образовательных кластеров. Каждый из них представляет собой интеграцию профильных образовательных учреждений, предприятий, организаций одной отрасли независимо от организационно-правовых форм и форм собственности на основе стратегических ориентиров, единых нормативов и стандартов функционирования, применения инновационных технологий. Центрами подобных кластеров целесообразно сделать объединения отраслевых учреждений НПО.

Научно-практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что в нем предлагаются рекомендации для органов государственного и муниципального управления, позволяющие оптимизировать процесс взаимодействия рынков труда и образовательных услуг в регионе. Выводы диссертации могут быть использованы руководителями образовательных учреждений различных уровней при определении и реализации своих стратегий в рамках регионального социально-экономического пространства.

Программа и инструментарий проведенного социологического исследования могут применяться для диагностики состояния рынков труда и образовательных услуг в субъектах Российской Федерации.

Положения диссертации могут быть использованы при чтении учебных курсов по социологии, теории управления, социологии управления, теории

социальных технологий, социологии образования, социальному планированию и проектированию в высших и средних специальных учебных заведениях.

Апробация результатов диссертации осуществлялась в форме выступлений на научно-практических конференциях и круглых столах: «Наука и образование» (Кемерово, 2008); «Российское образование в XXI веке: проблемы и перспективы» (Анджери-Судженск, 2008); «Наука на рубеже тысячелетий» (Тамбов, 2008); «Проблемы управления качеством образования в вузе» (Пенза, 2008); «Управление человеческими ресурсами: теория и практика» (Нижний Новгород, 2008).

Диссертация апробировалась также в процессе работы соискателя в качестве начальника учебно-методического управления ГОУ ВПО «Волгоградский государственный университет».

Разработанные в диссертации технологии были использованы в ходе разработки программ развития сферы образования в г. Волгограде и Волгоградской области, при планировании расходов на обеспечение функционирования и развития региональной системы образования и, в частности, на подготовку кадров в соответствии с потребностями области.

По теме диссертации опубликовано 12 работ общим объемом 7,5 печатных листа.

Диссертация обсуждена и рекомендована к защите на заседании кафедры социальных технологий ГОУ ВПО «Белгородский государственный университет».

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первом разделе работы *«Теоретико-методологические основы регулирования взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в регионе»* каждый из рынков рассматривается в качестве особого сегмента регионального социального пространства. При этом рынок труда определяется как механизм распределения и перераспределения рабочей силы, включающий в себя такие элементы, как спрос и предложение, резерв рабочей силы, конкуренцию, инфраструктуру. В свою очередь, рынок образовательных услуг представляет собой систему общественных отношений, норм и институтов, взаимодействующих в процессе производства, распределения и потребления образовательных услуг.

Оба рынка находятся в состоянии постоянного взаимодействия, которое в диссертации определяется как стихийный или организованный процесс отдельного и совокупного воздействия элементов каждого из контрагентов друг на друга, осуществляемого для реализации их интересов и достижения социальных целей. Этот процесс реализуется под влиянием состояния обоих рынков, а также социокультурной среды, в которой они сформировались и эволюционируют.

В настоящее время состояние этих рынков в регионах определяется несколькими особенностями, которые оказывают непосредственное влияние на

процесс взаимодействия.

К числу этих особенностей, в первую очередь, относится незавершенность формирования рынков. Она выражается в том, что трудовые отношения, равно как и образовательный процесс носят своеобразный «квазирыночный» характер. Рыночные отношения, более или менее, сознательно ограничиваются административным регулированием, которое, несомненно, необходимо, но довольно часто приобретает гипертрофированный характер. Наряду с чрезмерным административным вмешательством, «квазирыночность» отношений связана с использованием «теневых» механизмов. Они представляют собой совокупность внеинституциональных форм и методов регулирования процессов на рынках труда и образовательных услуг, которые нелегитимны по своей сути и основываются на корпоративных связях и коррупции. Наиболее остро данная проблема проявляется в системе высшего профессионального образования, которая в настоящее время относится к числу основных объектов коррупционных практик.

Вследствие незавершенности (неполноты) процесса формирования рынков процесс их взаимодействия не представляет собой саморегулирующейся, самонастраивающейся (автопоэзисной) системы, то есть системы, способной самонастраиваться и самодотраиваться в ответ на внутренние и внешние изменения.

Оба рынка являются внутренне структурированными образованиями, в рамках которых действуют относительно независимые акторы, выстраивающие собственные стратегии, являющиеся результатом более или менее свободного выбора. При этом следует различать индивидуальных и институционализированных участников РТ и РОУ. К первым относятся отдельные личности, чаще всего выступающие как потребители рыночных услуг. Ко вторым - предприятия, организации и учреждения. Поведение обеих групп участников характеризуется как общими чертами, так и особенностями. Общим является то, что поведение акторов формируется по единому алгоритму. А особенности выражаются в специфике применяемых технологий реализации целей.

В силу данного обстоятельства взаимодействие РТ и РОУ предстает как сложный процесс конкуренции и согласования стратегий их участников, реализуемый в сложившихся социокультурных условиях и в рамках существующего правового пространства.

Стратегии участников рынка труда и рынка образовательных услуг в диссертации определяются как сложившиеся (устойчивые, типичные) способы и формы жизнедеятельности отдельных людей, социальных групп и организаций, направленные на удовлетворение потребностей, реализацию ценностей и жизненных смыслов в сферах трудовой занятости и образования. Стратегии складываются из следующих элементов: потребностей, ценностно-ориентационных установок, мотивов, целей, поведения.

Особенностями стратегий участников РТ и РОУ в регионе являются: статусная диверсификация субъектов; долгосрочный характер; реализация в формах спроса и предложения; многофакторная обусловленность при ре-

шающем влиянии субкультур.

Для процесса взаимодействия стратегий акторов региональных рынков труда и образовательных услуг типичны противоречия и конфликты, неразрешенность которых нередко приводит к нарушению межрыночных связей. Поэтому возрастает роль регулирования взаимодействия рынков, представляющего технологию обеспечения согласования стратегий акторов рыночных отношений. В результате ее применения удовлетворяются потребности в рабочей силе, создаются условия для развития человеческой личности и наращивается совокупный (демографический, экономический, интеллектуальный и т.п.) потенциал государства. Именно государство выступает основным субъектом регулирования региональных рынков РТ и РОУ.

Необходимым условием эффективного регулирования взаимодействия рынков является теоретико-методологическое обоснование данной деятельности. Исходными основаниями для его разработки служат следующие положения:

- процесс взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг объективно обусловлен, более того, в трансформирующемся российском обществе он будет постоянно интенсифицироваться вне зависимости от позиции различных субъектов социального управления;

- взаимодействие рынков не может основываться на механизме саморегуляции в силу диверсификации рыночных структур, противоречивости интересов акторов и наличия комплекса факторов, препятствующих достижению сбалансированности их стратегий;

- процесс взаимодействия изначально имеет асимметричный характер, поскольку он смещен в сторону рынка труда, по отношению к которому рынок образовательных услуг рассматривается как вторичный, обеспечивающий функционирование экономического развития;

- регулирование взаимодействия рынков должно обеспечивать согласование и сбалансированность их развития в интересах общества и государства, которые возможны только при условии достижения ценностно-нормативного единства, опирающегося на признание в качестве своеобразных социальных аксиом ряда положений, разделяемых большинством участников рыночных отношений.

В соответствии с данными положениями процесс социальной регуляции целесообразно основывать на теориях человеческого капитала и социального сообщества.

Согласно первой, инвестирование в качественное образование должно стать приоритетным направлением регулирования взаимодействия рынка образовательных услуг с рынком труда. При этом инвестирование включает как прямые инвестиции в развитие отраслей и предприятий, так и инвестиции в процесс субкультурных модификаций, меняющих характер поведенческих реакций участников РТ и РОУ. Концепция социального сообщества обосновывает вывод о том, что в условиях значительных внутренних и внешних ограничений эффективным способом решения проблем взаимодействия рынков является апелляция государственных органов к лояльности участников.

Второй раздел диссертации - *«Диагностика поведенческих стратегий участников взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в регионе»*. В нем отмечается, что участниками или акторами взаимодействия являются только те граждане и социальные институты, которые, находясь в рамках собственного «рыночного сегмента», оказывают влияние на поведение субъектов другого рынка. При этом акторами взаимодействия являются как отдельные граждане, так и институционализированные субъекты. К числу активных участников относятся граждане, получающие профессиональное образование, повышающие свою квалификацию или проходящие профессиональную переподготовку; учреждения профессионального образования всех уровней. К числу «пассивных» – учащиеся учреждений общего (полного) среднего образования (школьники), преподавательский состав и администрация этих учреждений, а также профессорско-преподавательский состав учреждений начального, среднего профессионального и высшего профессионального образования.

Для активных участников взаимодействия рынков характерно многообразие стратегий, которое уже само по себе затрудняет процесс достижения баланса интересов между ними и формирования на этой основе социетального регионального сообщества. Подобное взаимодействие дополнительно осложняется тем, что в поведении, практически всех участников (за исключением государственных и муниципальных структур), доминируют индивидуальный и корпоративный подходы.

Они, прежде всего, проявляется в ценностно-целевых установках студентов, в представлениях о жизненном успехе. Анализ показал, что в представлениях молодых людей об успехе доминируют такие позиции как семейное счастье, профессиональная самореализация и просто самореализация, богатство, карьера, свобода. Так, семейного счастья хотят почти две трети студентов вузов (67,64%) и 76,05% студентов ссузов. Около трети представителей обеих категорий ориентированы на профессиональную самореализацию, несколько меньше – на самореализацию в целом. От 25% (студенты вузов) до 32% (студенты ссузов) респондентов хотят богатства. У студентов слабо выражена ориентация на признание со стороны социального окружения и, фактически, отсутствует желание «работать на это окружение» и на общество в целом. Они в своем абсолютном большинстве ориентированы «на себя» и на использование личных связей в выборе инструментов достижения успеха. На первом месте среди инструментальных ценностей находятся знания и образование (61,37% респондентов). Далее следуют - целеустремленность, связи, деньги (соответственно: 58,66% 53,02% и 32,15%).

Индивидуально-прагматический настрой предопределяет отношение к учебе, а – затем и к трудовой деятельности. Анализ зависимостей показал, что, во-первых, доля студентов, главной ценностью для которых является семейное счастье, практически в равной степени представлена среди обучающихся по разным специальностям. В частности, среди экономистов их доля составила 68,24% в вузах и 80,46% в ссузах; среди студентов сельскохозяйственных специальностей - соответственно 64,62% и 77,14%; среди студен-

тов медиков - 65,27% и 72,02%. Однако среди обучающихся на юридических и управленческих специальностях сравнительно велика доля тех, кто ориентирован на карьеру.

Ядро проблем, возникающих при реализации стратегии студентов на рынке труда и рынке образовательных услуг, представлено в виде нескольких составляющих: будучи ориентированными почти исключительно на себя и, в лучшем случае, на ближайшее референтное окружение, студенты заранее ограничивают информацию, необходимую им для рационального выбора; характер их ценностно-смысловых установок не вполне адекватен возможностям, которые предоставляют РТ и РОУ. Они предъявляют повышенные запросы к будущим сферам деятельности, ориентируясь на те из них, которые якобы обеспечивают «форсированное» достижение успеха; молодые люди, обучающиеся в вузах и ссузах, недостаточно доверяют институциональным формам реализации стратегий на рынках труда и образовательных услуг.

Среди учащихся НПО только 42,16% респондентов связывают успех со знаниями и образованием. В то же время 52,16% считают необходимыми условиями успеха связи, 38,12% - деньги. Учащиеся профессиональных училищ в большей степени, чем студенты, полагаются на рекомендации родных и друзей при выборе образовательного учреждения. После училища 50,8% респондентов намерены поступить в вуз, 20,71% - в техникум или колледж. И лишь 26,85% участников опроса хотят после ПУ работать. Учащиеся НПО в большей степени, чем студенты, убеждены в возможности своего трудоустройства (69,85% респондентов). Однако и, по их мнению, наиболее престижными в настоящее время являются не рабочие, а «интеллигентские» специальности.

При реализации стратегии учащихся НПО на рынке труда и рынке образовательных услуг возникают следующие проблемы: выбор обучения в профессиональном училище довольно часто детерминирован не желанием самого обучающегося, но внешними обстоятельствами; несмотря на изначальное аутсайдерство, молодые люди, обучающиеся в профессиональных училищах, предъявляют высокие требования к качеству образовательного процесса. Большинство учащихся НПО слабо ориентируются на рынке труда, что, вполне естественно, не способствует реализации их профессиональных и жизненных планов.

Стратегии образовательных учреждений существенно дифференцированы в зависимости от их статуса. Наиболее жестко ориентированы на региональный рынок труда учреждения НПО и государственные вузы и ссузы. Однако и для руководителей последних характерно несоответствие между декларациями об учете потребностей рынка и реальной стратегией развития. Для образовательных учреждений Волгоградской области пока не типична практика систематической диагностики РТ и научно обоснованного прогноза его развития. Восприятие руководителями ситуации с подготовкой специалистов характеризуется несколько завышенной самооценкой качества образования в подчиненных им учреждениях. Несмотря на то, что в образовательных учреждениях, как правило, реализуется комплекс мер, нацеленных на

содействие трудоустройству выпускников, эти меры не носят системного характера.

Для поведения работодателей на РТ и РОУ типичны отстраненность и недостаточная заинтересованность в участии в процессе взаимодействия рынков и высокий уровень корпоративности. Сравнительно большая часть работодателей (23,46%) предпочитает, чтобы проблему трудоустройства специалистов решали главным образом образовательные учреждения, государственные структуры и сами выпускники. Большинство работодателей (65,43%) поддерживает идею государственного регулирования взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Данное обстоятельство дает основание в перспективе рассчитывать на достижение консенсуса при организации регулирующего воздействия в интересах регионального сообщества и отдельных граждан.

Проведенная диагностика позволяет определить проблемы реализации стратегии граждан, получающих дополнительное образование, на рынке труда и рынке образовательных услуг. В частности, в настоящее время система дополнительного образования недостаточно эффективна, поскольку включение в нее потребителей образовательных услуг носит в значительной степени вынужденный характер. Главным образом, - это необходимость выполнять требования руководства (39,55% респондентов). В силу преобладания внешних стимулирующих факторов, происходит определенная деформация целей обучающихся, для которых приобретает решающую роль документ о прохождении переподготовки и повышения квалификации. Поскольку, как отмечает 40,29% опрошенных, результат обучения мало влияет на профессиональную карьеру работников, происходит снижение уровня мотивации к обучению.

Наиболее последовательной является позиция государственных и муниципальных служащих, непосредственно участвующих в процессе регулирования взаимодействия рынков труда и рынков образовательных услуг. Они довольно отчетливо представляют общую картину взаимодействия рынков и возникающие в данной связи проблемы. 60,00% респондентов данной группы убеждены в необходимости стратегического подхода к регулированию взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Важнейшими элементами механизма регулирования они вполне обоснованно считают мониторинг рынков, построение прогноза взаимодействия, разработку соответствующей программы. Главными препятствиями для эффективного регулирования взаимодействия РТ и РОУ государственные и муниципальные служащие называют дефицит информации, отсутствие организационного механизма регулирования и корпоративизм акторов.

В третьем разделе работы **«Формирование организационно-технологического механизма регулирования рынка труда и рынка образовательных услуг в регионе»** делается вывод о том, что объективная ситуация на региональных рынках труда и образовательных услуг формирует вербальное требование к построению и реализации эффективного механизма регулирования их взаимодействия. Этот объективно детерминированный вызов

подтверждается установками основных участников взаимодействия и, прежде всего, - представителей органов государственного и муниципального управления. В то же время характер проблем, возникающих в процессе реализации и согласования стратегий участников взаимодействия, позволяет усомниться в возможности их решения посредством саморегуляции. Естественным выводом из этого является заключение о необходимости принципиального изменения самого подхода к регулированию взаимодействия РТ и РОУ.

Современная эффективная стратегия регулирования должна быть обоснованной в ценностно-смысловом отношении. Регулирование взаимодействия РТ и РОУ должно основываться на существовании общего замысла, единой стратегической цели, которые определяются достижением баланса между тезаурусом его субъектов, с одной стороны, и потребностями, интересами и ценностями участников, с другой. Субъектам регулирования необходимо формировать благоприятную социокультурную среду, в условиях которой участники взаимодействия могли бы подниматься до уровня осознания своей принадлежности к социетальному сообществу.

Для нового подхода должны быть характерны: максимальная целенаправленность; планомерность; расчлененность и дифференцированность в отношении процедур регулирования, приобретающих вследствие этого качество социальных технологий; рациональность, базирующейся на научном подходе к принимаемым решениям; рефлексивность, условием которой являются постоянная критическая самооценка субъектов социального регулирования, анализа применяемых ими методов познания и преобразования социальной действительности; превентивность, требующая прогнозирования наиболее вероятных тенденций развития региона в целом, изменения ситуации на рынках труда и образовательных услуг и, вследствие этого, стратегий реальных и потенциальных участников. Стратегия должна сочетать внешнее регулирующее воздействие и саморегулирование. На необходимость такого сочетания постоянно указывают ученые, исследующие рынок образовательных услуг.

На основе этих требований представляется возможным обосновать организационно-технологический механизм регулирования взаимодействия рынков труда и образовательных услуг в регионе. Организационно-технологический механизм регулирования взаимодействия рынков труда и образовательных услуг определяется в диссертации как упорядоченная система целенаправленных действий социальных субъектов и объектов, реализующих цели и задачи оптимизации функционирования РТ и РОУ. В составе предлагаемого механизма выделяется несколько структурных элементов: концептуально-содержательный; целевой; нормативно-правовой; организационный; информационно-аналитический.

Концептуально-содержательный элемент включает в себя определение теоретических оснований регулирования РТ и РОУ. В качестве таковых выступают концепции социетального сообщества и человеческого капитала.

Целевой элемент модели предполагает определение принципов построения иерархии целей, возникающих в данной связи проблем и способов

коррекции целевых ориентиров. В отношении принципов выстраивания целевой иерархии регуляция процесса взаимодействия рынков не предполагает внедрения существенных инноваций. К числу этих принципов относятся описанные в литературе принципы реальности цели, ее операционализации, конкретности, подчиненности средств целям, концентрации или количественного ограничения, баланса целевых ориентаций, принцип системности. Формирование целевого элемента модели регулирования должно выстраиваться по следующему алгоритму:

- разработка стратегии регионального развития, которая служит конструктивным основанием для формирования социетального сообщества, реализации курса на развитие человеческого капитала и практики субкультурных модификаций поведения участников взаимодействия рынков;

- выбор целевых ориентиров регулирования взаимодействия рынков труда и образовательных услуг, которые фиксируются в виде желаемых тенденций. К числу таких ориентиров относятся: профессиональная ориентация детей и молодежи, коррекция их образовательных и профессиональных траекторий; интеграция образовательных учреждений на основе кластерного подхода к управлению, развитие их на основе кластерной инфраструктуры; оптимизация структуры специальностей, по которым ведется подготовка специалистов, достижение их соответствия требованиям рынка; усиление практикоориентированной составляющей образования; стимулирование работодателей к участию в подготовке специалистов.

В диссертации обосновывается тезис о том, что ядром (центром) механизма должен выступать организационный (институциональный) элемент. Он включает в себя государственные, муниципальные и общественные структуры, осуществляющие регулирование взаимодействия рынков. Эти структуры должны координировать систему производственно-образовательных кластеров в регионе. Каждый кластер представляет собой интеграцию профильных образовательных учреждений, предприятий, организаций одной отрасли независимо от организационно-правовых форм и форм собственности на основе стратегических ориентиров, единых нормативов и стандартов функционирования, применения инновационных технологий.

Основой отдельного кластера могут быть несколько объединенных по отраслевому принципу учреждений НПО. «Кластерообразующий» статус именно этих учреждений определяется тем, что они имеют региональное подчинение и наиболее доступны для управленческого воздействия; в учреждениях НПО готовятся кадры рабочих специальностей, наиболее востребованные в настоящее время в регионе; на уровне начального профессионального образования сконцентрирован комплекс наиболее острых проблем, требующих решения. Наконец, для большинства профессиональных училищ по-прежнему характерны наиболее прочные связи с акторами рынка труда. Именно к учреждениям НПО должны быть «привязаны» все другие образовательные учреждения.

В **заключении** диссертации подведены итоги исследования и сформулированы некоторые практические рекомендации в адрес органов государственного и муниципального управления:

1. На региональном уровне необходим комплексный мониторинг взаимодействия рынков труда и образовательных услуг с обязательным обсуждением его результатов и практической реализацией рекомендаций.

2. Поскольку основная функциональная нагрузка по регулированию взаимодействия РТ и РОУ возлагается на службы занятости, перешедшие в ведение органов власти субъектов Российской Федерации, необходимо провести структурную реорганизацию служб, увеличив их аналитические возможности, сформировав в их составе центры по проведению мониторинга.

3. В Волгоградской области целесообразно создать Общественный координационный совет, в задачи которого должны входить вопросы профессионального образования и прогнозирования подготовки кадров в регионе.

4. Требуется обсуждения и последующего внедрения система производственно-образовательных кластеров в регионе, концентрирующаяся вокруг учреждений НПО.

5. На региональном уровне целесообразно принять ряд нормативно-правовых актов, обеспечивающих процесс регулирования взаимодействия рынков. В том числе: Положение о «Об общественном координационном совете»; Постановление главы администрации региона «О региональной программе «Модернизация образования квалифицированных специалистов»; Положения: «Об аттестации специалистов, которые планируют участвовать в дальнейшем процессе непрерывного образования и взаимодействовать с работодателем определенной сферы»; «О едином резерве кадров региона, которое опирается на заключение договора о сотрудничестве образовательных учреждений со службой занятости»; «О проведении конкурса на замещение вакантных должностей в каждой сфере социально-экономического развития области (транспорт, имущество, строительство, ЖКХ и т.д.)»; «О повышении профессиональной квалификации специалистов всех сфер деятельности»; «О заказе на профессиональную подготовку».

6. В регионе должна быть разработана концепция модели взаимодействия «Образовательное учреждение - Работодатель». Для этого целесообразно реализовать пилотный проект на базе одного из ведущих учебных заведений, или два проекта: один на базе вуза, другой – на основе учреждения СПО.

7. В целях подготовки квалифицированных специалистов с креативным мышлением целесообразна разработка специальной инновационной образовательной программы.

8. В Волгоградской области (по примеру некоторых других регионов) целесообразно проведение маркетингового исследования среди работодателей, которое позволит решить три задачи: а) определить потребности основных хозяйствующих субъектов региона в кадрах различных специальностей; б) построить модели требований работодателей к специалистам; в) выявить стратегии, реализуемые работодателями в отношении набора и профессионального развития персонала.

9. В Волгоградской области необходимо осуществить прогностическое моделирование потребности экономики и социальной сферы региона (по отраслям народного хозяйства и видам экономической деятельности) по укрупненным группам подготовки специалистов с высшим, средним и начальным профессиональным образованием на период до 2015 года.

По теме диссертации опубликованы следующие работы

Публикации в журналах из списка ВАК:

1. Макеева, Т.Е. Образовательные стратегии современных школьников / Т.Е. Макеева, В.П. Бабинцев, Г.Ф. Ушамирская // Вестник ВолГУ. - Сер.7: Философия. Социология и социальные технологии. – 2008. - №2 (8). - С. 118-125 (0,8 п.л.).
2. Макеева, Т.Е. Технологии регулирования взаимодействия региональных рынков труда и образовательных услуг в регионе / Т.Е. Макеева // Научные ведомости БелГУ. Сер. Философия, социология, право. – 2008. – Вып. 5. №12 (52) – С.90-94 (0,7 п.л.).

Статьи и тезисы докладов, опубликованные в сборниках материалов конференций:

1. Макеева, Т.Е. Проблема формирования образовательных стратегий старшекласников / Т.Е. Макеева, Г.Ф. Ушамирская // Социально-экономические и правовые проблемы развития территориально-производственных систем: Ежегодник МОУ «ВИЭПП». – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2007. – Вып. 7. – С. 50-58 (1,3 п.л.).
2. Макеева, Т.Е. Приоритеты регулирования взаимодействия регионального рынка труда и рынка образовательных услуг / Т.Е. Макеева // Наука и образование: материалы VII международной научной конференции. – Белово: Беловский институт (филиал) КемГУ, 2008. – С. 264-272 (0,8 п.л.).
3. Макеева, Т.Е. Регулирование процесса взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в регионе: проблемы и перспективы / Т.Е. Макеева, Г.Ф. Ушамирская // Вестник ВИЭПП. Сер.1: Экономика и управление. - Волгоград-Волжский: МОУ «Волжский институт экономики, педагогики и права», 2007. – С. 52-60 (1,2 п.л.).
4. Макеева, Т.Е. Теоретические аспекты процесса взаимодействия рынков труда и образовательных услуг в регионе / Т.Е. Макеева, Н.И. Копачевская // Вестник ВИЭПП. Сер.2: Социально-гуманитарные науки. - Волгоград-Волжский: МОУ «Волжский институт экономики, педагогики и права», 2008. – С. 79-65 (0,9 п.л.).
5. Макеева, Т.Е. Регулирование взаимодействия региональных рынков труда и образовательных услуг как социокультурная проблема / Т.Е. Макеева // Российское образование в XXI веке: проблемы и пер-

спективы: материалы III Всероссийской научно-практической конференции – Анджеро-Судженск: КемГУ, 2008. – С. 219-223 (0,5 п.л.).

6. Макеева, Т.Е. Регулирование взаимодействия рынков труда и образовательных услуг как проблема формирования регионального социального общества / Т.Е. Макеева // Наука на рубеже тысячелетий: материалы 5-й международной заочной научно-практической конференции – Тамбов: ТГТУ, 2008. – С. 389-396 (0,5 п.л.).
7. Макеева, Т.Е. Технология программно-целевого управления взаимодействием рынков труда и образовательных услуг в регионе / Т.Е. Макеева // Успехи современного естествознания. – 2008. - № 11. – С. 48-51 (0,3 п.л.).
8. Макеева, Т.Е. Регулирование взаимодействия рынков труда и образовательных услуг: барьеры и принципы их преодоления / Т.Е. Макеева, О.И. Егоршева // Успехи современного естествознания. - 2008. – №10. - С.95-97 (0,2 п.л.).
9. Макеева, Т.Е. Стратегии поведения участников взаимодействия региональных рынков труда и образовательных услуг / Т.Е. Макеева // Проблемы управления качеством образования в вузе: Материалы III Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза: ПГСА, 2008. – С. 52-54 (0,1 п.л.).
10. Макеева, Т.Е. Организационное обеспечение регулирования рынка труда и образовательных услуг в регионе / Т.Е. Макеева // Управление человеческими ресурсами: теория и практика: Материалы Всероссийской научно-практической конференции.- Н.Новгород: НОУ НШЭУ, 2008. – С. 79-83 (0,2 п.л.).