

УДК 378:331.024: 005.4

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКА ТРУДА

Цона Н.В.

Рассмотрены основные направления взаимодействия системы высшего образования и рынка труда с позиций совершенствования преподавания экономических дисциплин и адаптивного управления вузом. Предлагается использование проектного управления образованием с целью повышения уровня трудоустройства выпускников.

Ключевые слова: система высшего образования, рынок труда, совершенствование преподавания экономических дисциплин, проектное управление.

В настоящее время рынок труда предъявляет к выпускникам высших учебных заведений все более жесткие требования, касающиеся качества образования и глубины теоретико-практических знаний, в связи с этим возникает необходимость в иной стратегии подготовки специалистов. Вузовская система должна приспособиться к рынку труда. На это ориентированы реформа системы образования, различные разработки по повышению его качества, меры по совершенствованию управления высшей школой. Появились проблемы, связанные с выживанием и развитием высшей школы.

Целью данной работы является рассмотрение направлений взаимодействия рынка труда и системы высшего образования с позиций совершенствования преподавания экономических дисциплин, адаптивного управления вузом, предлагается подход к проектному управлению для максимального удовлетворения потребностей рынка труда трудовыми ресурсами.

Проблемам рынка труда и совершенствования преподавания в системе высшего образования уделяется много внимания украинскими и зарубежными учеными, среди них наиболее значимыми являются работы Вульфсона Б.Л., Гришновой О.А., Федоркина С.И., Ветровой Н.М., Комаровой О.А. и многих других [1-7].

Существуют различные подходы к сегментации рынка труда, однако большинство исследователей считает, что этот рынок состоит из двух независимых друг от друга рынков рабочей силы, основанных на профессионально-квалификационном делении занятых [8, с. 297-298]. Первый сегмент рынка труда охватывает рабочие места специалистов с высшим образованием, управляющих и администраторов всех звеньев, высококвалифицированных работающих. Этот сегмент характеризуется высоким уровнем оплаты труда, мобильностью рабочей силы, широкими возможностями для профессионального роста, значительной конкуренцией за рабочие места. Другой сегмент охватывает рабочие места, не требующие специальной подготовки и значительной квалификации. Этому сегменту присуща безработица, текучесть кадров, низкие перспективы в карьерном росте.

Система высшего образования (СВО) направлена на обеспечение первого сегмента рынка труда кадрами (по численности, структуре и квалификации) и доступность обучения. СВО, таким образом, выполняет экономическую и социальную функции, учитывая при этом и уровень повышения знаний, и изменение их ценности.

Производству нужны квалифицированные работники, а с усложнением стратегий и видов деятельности, технологий, оборудования и офисной техники повышаются требования к структуре, качеству, системе совершенствования кадров.

Однако чаще всего опыт показывает, что студенты после окончания ВУЗов слабо ориентируются в потоке информации, полученной при изучении различных дисциплин, недостаточно ясно представляют логические связи между ними [6].

В недалеком прошлом выпускнику практически гарантировалось то рабочее место, на которое он был взят. Вместе с тем существовали ограничения в выборе места и условий реализации возможностей человека, мобильность рабочей силы была низка. В этих условиях социальная струк-

тура общества оставалась относительно стабильной, подвергаясь лишь незначительным изменениям. В результате больших масштабов достигла скрытая безработица в виде неэффективного использования рабочей силы на действующих предприятиях. Возникло противоречие, которое заключалось в том, что одновременно с безработицей росло и количество избыточных рабочих мест. Явная безработица тоже существовала, но не признавалась официально.

С переходом к различным формам собственности стало возможным существенно расширить свободу выбора не только конкретного места применения труда, но и социально-экономического способа использования каждым человеком своей способности к труду - работа на государственных предприятиях, индивидуальная трудовая деятельность, участие в малом бизнесе, занятость в качестве наемного работника в негосударственном секторе.

Формирующиеся рыночные отношения интенсифицируют процесс высвобождения рабочей силы. Конкретное рабочее место уже никому не гарантировано, форма найма приобретает реальное содержание, что затрагивает жизненные интересы миллионов людей. Высвобождение части работников, как свидетельствует мировой опыт, не только позволит повысить производительность труда и доходы занятых, но и постепенно превратит скрытую безработицу в открытую, т.е. легализует новые для нашего общества социальные проблемы. Массовое высвобождение и перераспределение рабочей силы между секторами экономики, формирование и мобилизация резервных кадров посредством системы рыночных механизмов и развития инфраструктуры рынка труда определяют процессы изменения социальной структуры общества.

Рынок труда складывается как система общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между трудящимися (в т.ч. выпускниками), предпринимателями и государством.

Структура рынка труда складывается из трех блоков, куда входят основные составляющие, обуславливающие процессы его формирования и функционирования:

- *блок рыночных отношений* - процесс обмена индивидуальной способности к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы;
- *блок государственного управления и регулирования* с помощью организационных мер - система обеспечения занятости трудоспособного населения, подготовки и переподготовки кадров;
- *блок социальной защиты населения* (выплата пособий по безработице, помощь малообеспеченным группам).

Элементы структуры рынка труда определяют взаимоотношения собственника рабочей силы и ее покупателя, при этом рабочая сила выступает в качестве товара, предназначенного для создания социальных благ в обществе и формирования условий для приобретения каждым индивидуумом определенного статуса в социальной структуре общества.

Государство в данном случае выступает в двойной роли: во-первых, в качестве работодателя на государственных предприятиях и инвестора, финансирующего крупные проекты и программы развития, во-вторых, оно регулирует интересы партнеров на рынке труда, являясь в то же время одним из них. В узком смысле механизм регулирования рынка труда представляет свод нормативных, законодательных или коллективно-договорных актов, которыми руководствуются партнеры при реализации политики занятости.

В широком контексте этот механизм охватывает спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирование рынка труда. Регулирование осуществляется через систему трудоустройства, включающую широкую сеть бюро занятости, банки данных о рабочих местах, государственные программы помощи в приобретении профессиональных знаний и трудоустройстве желающему работать населению, целевые программы предприятий, предусматривающие переподготовку кадров и т.п. Все эти составляющие рыночного механизма регулирования занятости в разных странах находятся в разном соотношении в зависимости от экономических и исторических условий, функций рынка труда и их влияния на социально-структурные изменения в обществе.

Для того чтобы удовлетворить растущие потребности рынка труда в качественных трудовых ресурсах необходимо повышение эффективности подготовки и переподготовки кадров. Эффек-

тивность подготовки и переподготовки кадров во многом зависит от способностей и инициативности самих студентов, а также эффективности учебного процесса. В связи с этим необходимо чтобы сама СВО имела адаптивные свойства для подстройки своих характеристик под изменения задач экономики, общества, рынка труда к уровню, полезности и эффективности образования. Для удовлетворения СВО оговоренных требований предлагается использовать специальный комплекс мероприятий, который будет включать в себя проектное управление ВУЗами, в рамках которого будут рассмотрены специальные способы адаптации СВО к рынку труда.

Под проектным управлением ВУЗом подразумевается участие ВУЗа и его студентов в различных проектах и программах, как отечественных, так и зарубежных.

Проекты, в которых участвуют ВУЗы состоят из трех фаз: зарождение идеи, замысла проекта; осуществление идеи в форме проекта; завершение проекта, оценка результатов.

На первом этапе оценивается соответствие замыслов и идей политике и стратегии развития СВО, идеи упорядочиваются по этапам и строится сеть проектных разработок. На втором этапе проекты детально разрабатываются, оцениваются затраты, планируются и строятся графики выполнения работ и потребления ресурсов. На этом этапе используются нормативные технологии проектирования – MS Project, и др. Результаты второго этапа – оформление в стандартной форме проектной документации, на основе которой ведутся работы и планируется потребление всех видов ресурсов. Третий этап – оценка полученных результатов, коррекция отдельных решений и переход к следующему проекту развития.

Схемы управления разными проектами могут относиться к трем видам:

1. основной системе (менеджер проекта координирует работы, риск лежит на самой СВО);
2. расширенному управлению (менеджер проекта ведет работы в пределах рассчитанной стоимости, риск реализации возлагается на подрядчика);
3. ускоренной реализации (СВО выполняются все работы по проекту до получения конечного результата). На рис. 1 автором предлагаются этапы проектного управления системой высшего образования

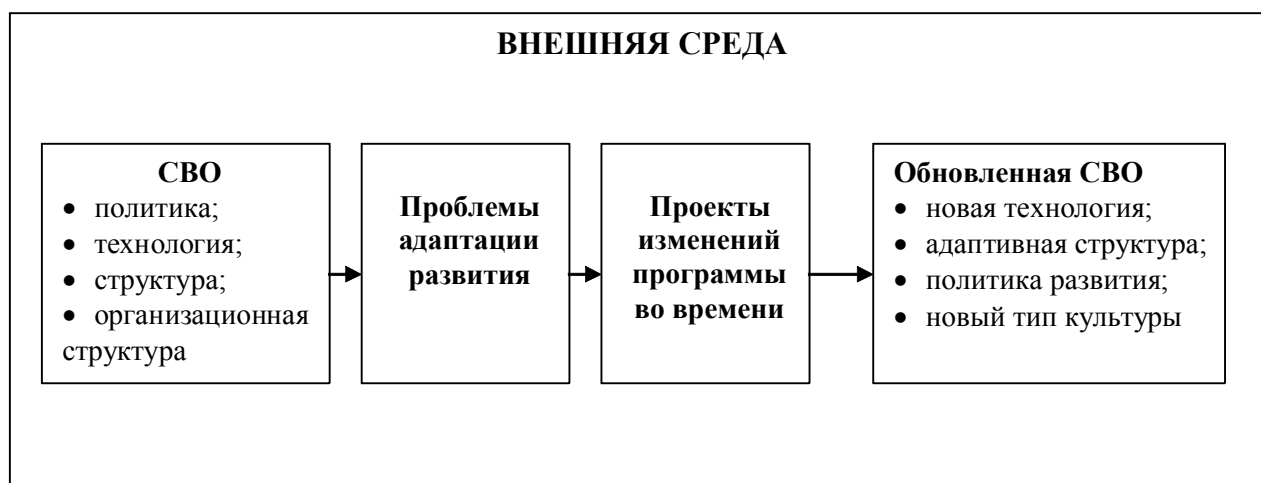


Рис. 1. Проектное управление СВО

Опыт реализации проектов показал, что высокие результаты определяются следующими факторами [7]:

- четкими целями;
- адекватным планированием работ;
- квалификацией членов команды;
- системой контроля сроков и результатов работ;
- качеством выполнения отдельных элементов;
- мерами по преодолению сопротивления изменениям.

От активности студента, его желания и способности участвовать в проектах, в конечном итоге, зависит его будущее трудоустройство на высокооплачиваемую должность в перспективную

организацию, так как разработку и оплату проекта может позволить себе не каждое учреждение.

Развитие на основе последовательной реализации проектов направлено на непрерывную адаптацию СВО к условиям достижения поставленной цели. На основе проектов реализуются нововведения и удлиняется жизненный цикл самой СВО. На рис. 2 представлены этапы развития системы высшего образования.

Проектная идеология позволяет целенаправленно выбирать средства адаптации СВО: улучшение отдельных свойств, структур, совершенствование, контроллинг движения к поставленным целям, реинжиниринг процессов, предотвращение кризисных режимов и катастроф в развитии.



Рис. 2. Этапы развития системы высшего образования

В таблице 2 рассмотрены основные направления взаимодействия и способы адаптации системы высшего образования в зависимости от воздействия факторов внешней и внутренней среды рынка труда.

Таблица 2

Основные направления взаимодействия СВО и рынка труда

Фактор воздействия среды	Способ адаптации	Реализация
Размер спроса на образование	Изменение набора и требований к абитуриентам	Маркетинговый анализ, прогнозы, стандарты
Структура специальностей	Изменение набора специальностей, структур вузов	«Сжатие» отдельных видов подготовки, реструктуризация вузов
Требования потребителей образования	Переход на принципы «сервисной экономики»	Анализ потребностей, разнообразие образовательных программ
Уровень необходимых знаний и навыков	Изменение технологии обучения, конструктивности	Повышение качества обучения, мониторинг знаний, мотивация
Конкурентная среда	Конкурентный анализ	Стратегическое планирование, SWOT-анализ
Экономические возможности населения	Изменение размера оплаты	Выбор ценовой стратегии, оптимизация использования ресурсов
Сокращение государственной поддержки	Поиск внебюджетных источников средств	Активный маркетинг ВУЗа

Рассматривая воздействие факторов среды рынка труда на СВО остановимся более подробно на уровне необходимых знаний и навыков кадров. Для адаптации СВО к этому фактору необходимо, в первую очередь, изменение технологии обучения, которое заключается в повышении каче-

ства обучения. Для повышения качества обучения предлагается использование двух подходов: ситуаций «активного слушания» и нетрадиционных форм обучения. Ситуации «активного слушания» позволяют повысить эффективность коммуникаций со студентами, что достигается благодаря применению в учебном процессе специальных технических средств.

Наибольший эффект при таких ситуациях достигается при вовлечении аудитории в процесс выяснения сущности изучаемых явлений. Например, курс лекций по дисциплине «Управление недвижимостью и рисками» преподается посредством использования мультимедийного проектора и широкого применения обратной связи. Однако затрудняет процесс использования ситуаций активного слушания большое количество студентов (около 80 человек), в конечном итоге, обратную связь можно наладить только со слушателями первых рядов, остальные же предпочитают роль «стенографистов». Наиболее благоприятная ситуация сложилась при преподавании дисциплины «Рискология», где численность аудитории не более 50 человек, а в результате обращение с вопросом или просьбой привести примеры, значительно усиливает обратную связь и практически все студенты вовлечены в процесс активного слушания. Студентам в такой ситуации предоставляется возможность самостоятельного определения смыслового значения категорий, терминов, выяснения важнейших характеристик объектов и их функций. Комментируя высказывания аудитории, преподаватель выделяет ключевые моменты, дополняет сказанное и подводит к научному объяснению, определению или характеристике. Во время совместной работы у студентов создается ощущение причастности к решению обсуждаемых проблем, концентрируется внимание, развивается научный метод мышления, мобилизуется арсенал имеющихся знаний.

Значительная роль в повышении активности студентов на занятиях отводится нетрадиционным формам обучения, к основным, из которых, следует отнести организацию дискуссий, мозговой атаки, анализ ситуаций, ролевые и деловые игры.

Это требует от преподавателей знания приемов такой работы и умения их эффективно использовать.

Подготовка специалистов помимо теоретического обучения должна содержать элементы творческого поиска возможных путей решения различных организационных проблем. Для этого необходимо иметь типовые кейсы, содержащие описание ситуаций, требующих решений и составленных на основе анализа реальных данных по организациям. Задания кейсов должны реально соответствовать тем ситуациям, с которыми будущие специалисты столкнутся в жизни. Желательно, чтобы описываемые ситуации затрагивали несколько сфер деятельности организации, например производство, маркетинг, финансы, персонал.

Это дает возможность показать студенту на практике многогранность и взаимозависимость областей экономики, применить теоретические знания, полученные при изучении различных учебных дисциплин. Разработка кейсов связана с определенными трудностями, в частности сбором информации, не отражаемой в существующих формах учета и статистической отчетности организаций. Кроме того, сбор данных усложняется платностью предоставления информации и наличием коммерческой тайны.

Использование перечисленных выше подходов к повышению образовательного уровня студентов способствует качественному улучшению их знаний, а участие студента в проекте открывает для него новые возможности в будущем трудоустройстве.

ВЫВОДЫ

В период быстрых изменений, в условиях переходной экономики стратегия адаптации СВО к требованиям рынка труда и проектное управление позволяет повысить устойчивость этой системы и обеспечить развитие вузов. Использование проектного управления поможет выпускникам СВО не попасть в так называемую «группу риска», уровень безработицы, в которой превышает средние показатели по стране, и получить работу, соответствующую качеству его знаний на рынке труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Вульфсон Б.Л. Стратегия развития образования на Западе на пороге XXI века. – М.: Издательство УРО, 1999. – 208 с.
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
3. Федоркин С.И. Реалии и перспективы развития образовательных программ в Национальной академии природоохранного и курортного строительства // Экономика и управление. – 2005. - № 2-3. – С. 3-5.
4. Ветрова Н.М. Проблемы преподавания аналитических дисциплин для экономистов // Материалы Всеукраинской межвузовской научно-практической конференции «Формирование регионального механизма управления народнохозяйственным комплексом Украины». – 2003. – С. 9-10.
5. Комарова О.А. Сучасні особливості фінансування освітнього потенціалу суспільства в Україні / Економічні проблеми теорії та практики. – 2006. – Випуск 214. – С. 379 – 386.
6. Руднева Л. Как повысить эффективность обучения управленческих кадров// Международный журнал «Проблемы теории и практики управления». – 1998. - № 2. – С. 35-39.
7. Акперов И. Проектное управление в системе высшего образования // Международный журнал «Проблемы теории и практики управления» . – 1999. - № 5. – С. 62-67.
8. Экономика: Учебник. Под ред. д-ра экон. наук проф. А.С. Булатова. – М.: Юрист, 2000. – 896 с.