
МЕХАНИЗМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Филиппова Диана Григорьевна,

кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры философии и истории Воронежского института ФСИН России;
fdg1977@yandex.ru

В статье рассматривается проблема определения механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг: субъектов отношений, характер связей, объект взаимосвязи, формы, методы и инструменты воздействия. Проводится анализ взаимосвязи между рынками труда и образовательных услуг на основе выявления типологии и моделей различных состояний, выражающихся в движении подготовленной рабочей силы и рабочих мест.

Ключевые слова: рынок труда, образовательная услуга, рынок образовательных услуг, механизм взаимодействия, система занятости, система подготовки кадров, экономические интересы, инвестиции, человеческий капитал, политика занятости, политика образования, типология взаимосвязи, социально-экономические отношения, организационно-экономические отношения.

Функционирование рынков разных видов в экономической системе общества невозможно без их взаимодействия. В процессах данного взаимодействия проявляется согласование и расхождение интересов субъектов разных рынков, в том числе рынка труда и рынка образовательных услуг.

Рынок труда и рынок образовательных услуг, взаимодействуя между собой, преследуют социально-экономическую цель, которая выражается, прежде всего, в увеличении благосостояния каждого члена общества через удовлетворение личных потребностей людей, реализации образовательной услуги на практике, получении соответствующего уровня дохода и повышении платежеспособности населения [2, с. 55].

Социальный эффект состоит не только в тех выгодах, которые получает образованный человек и его семья. Существуют и внешние преимущества, получаемые другими людьми и обществом в целом, в результате взаимосвязи и взаимообусловленности рынков труда и образовательных услуг. К ним можно отнести увеличение социальной отдачи от вложений в

образовательные услуги, сокращение преступности в обществе в результате увеличения культурного уровня населения, рост социальной активности и другие.

Взаимодействие рынков разного вида обеспечивается при помощи определенного механизма, посредством которого достигается их сбалансированное функционирование.

В самом общем виде механизм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг представляет собой совокупность форм, методов и инструментов связей в процессах приспособления действий субъектов каждого рынка к требованиям и условиям функционирования другого.

Для раскрытия содержания механизма взаимодействия важно определить его элементы: субъектов отношений, характер связей, устанавливаемых между ними, объект взаимосвязи, формы, методы и инструменты воздействия субъектов на установление связей.

Любое взаимодействие предполагает наличие субъектов, вступающих между собой в определенные отношения. Поэтому в качестве основного элемента механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг выступают, в первую очередь, хозяйствующие субъекты, посредством которых осуществляются необходимые практические действия для обеспечения механизма взаимосвязи. Следует учесть, что они наделены правами оказывать регулирующее воздействие на другие элементы механизма.

К числу основных субъектов исследуемого механизма относятся, во-первых, субъекты рынка труда (наемных работников, работодателей, посредников трудоустройства), а во-вторых, субъекты рынка образовательных услуг (государственные и негосударственные образовательные учреждения, фирмы-покупатели образовательных услуг, домохозяйства, в лице отдельных индивидов).

Взаимодействуя внутри каждой социально-экономической системы рынков, данные субъекты одновременно с этим формируют связи и с другими рыночными системами, опосредующиеся отношениями рынков (труда и образовательных услуг). Взаимосвязанные рынки выражают интересы их субъектов, которые отражают согласование совокупного спроса на услуги труда и образования и совокупного их предложения. Следовательно, взаимодействие между рынками будет детерминироваться сущностью и особенностями каждой из вступающих в это взаимодействие сторон, специфическим механизмом ее функционирования.

Исходным в исследовании механизма взаимодействия рынков разных видов выступает понимание того, что основные моменты связи обусловлены, во-первых, сущностью и особенностями рыночных отношений в сфере занятости и подготовки кадров, а, во-вторых, взаимным влиянием рынков труда и образовательных услуг (РОУ) друг на друга, в процессе которого устанавливаются их прямые и обратные связи.

С этих позиций исследуемый механизм, как видится, выражает субъективные действия людей на данных рынках, основанные на понимании сущности процессов, протекающих в трудовой сфере, сфере подготовки кадров, рыночном обмене и др.

Методологически значимым является положение о том, что взаимодействие рынков труда и образования по поводу образовательных услуг является составной частью более широкого взаимодействия систем занятости и подготовки кадров (рис. 1).



Рис. 1. Взаимодействие систем занятости и подготовки кадров

Взаимодействие рынков в данных отношениях обусловлено тем, что именно рынки в условиях рыночной экономики обладают наиболее эффективными механизмами хозяйственных связей. Принадлежность рынка труда и рынка образовательных услуг к одному типу хозяйствования, обладание однотипными рыночными элементами позволяет установить характер этих связей, взаимообусловленность и тесноту.

По своей сути связи между рынками имеют адаптационный характер: с одной стороны, рынок образовательных услуг в своем формировании и развитии должен учитывать спрос на профессионально-квалификационный состав рабочей силы, предъявляемый со стороны рынка труда, с другой, – активно влиять на него посредством формирования предложения подготовленной рабочей силы. Рынок труда, в свою очередь, должен предоставлять рынку образовательных услуг необходимую информацию о предпочитаемых должностях и требованиях работодателей, с другой стороны, – образовательный рынок отвечает на его сигналы, являясь регулирующим средством для пополнения рынка труда профессионально-обученными людьми.

Профессионально-квалификационный состав рабочей силы в данном

случае выступает как объект, по поводу которого должны быть согласованы интересы субъектов обоих рынков (рис. 2).

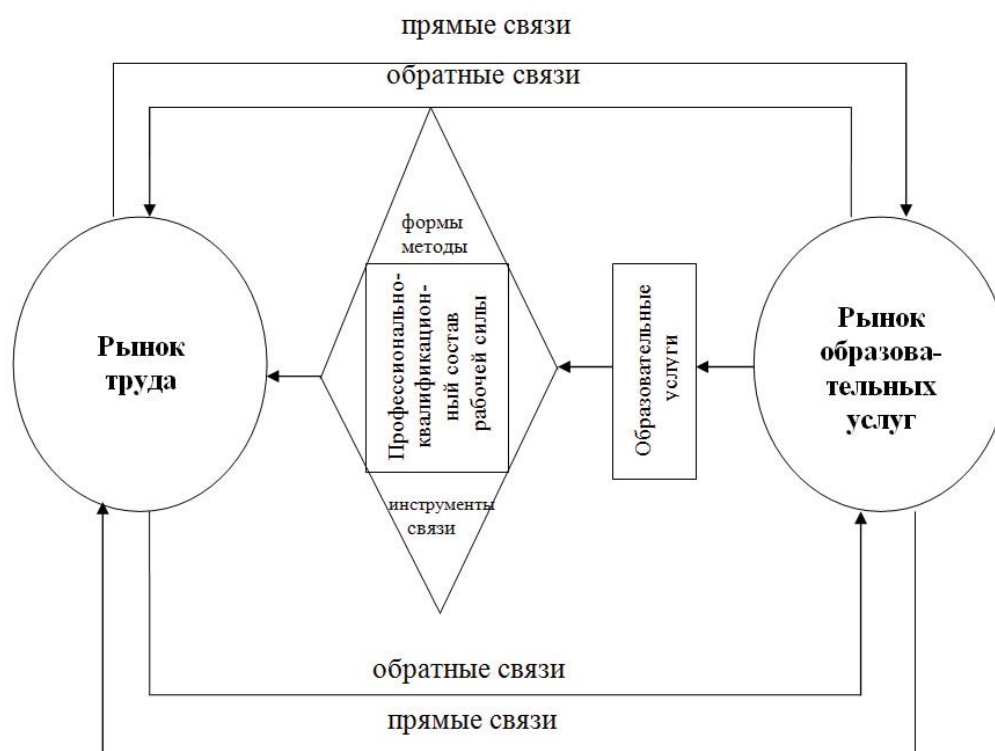


Рис. 2. Механизм взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг

Поскольку рынок труда и рынок образования являются системами социально-экономических отношений, их взаимодействие носит системный характер, что обусловлено, на наш взгляд, следующими предпосылками:

- механизм функционирования каждой из систем – рынка труда и рынка образовательных услуг – опирается на интересы и закономерности поведения людей, вступающих в их рамках в определенные отношения;

- в каждой из анализируемых систем существует целесообразная передача полномочий, прав и ответственности не только от верхних звеньев к нижним, но и между субъектами рынков (например, права собственности на трудовые и образовательные услуги);

- особое значение для функционирования и взаимодействия рынков труда и образования имеет организация информационных потоков между этими системами на принципах достаточности, экономичности, достоверности и своевременности;

- каждая из систем обладает встроенными в нее механизмами контроля за рациональным функционированием, реализацией целевых установок, исполнением принятых решений и своевременностью информации о внутреннем состоянии системы.

Конкретным выражением связей в данном механизме выступают их формы в процессах планирования, организации, управления и стимулирования,

опосредующие согласование спроса и предложения образовательных услуг и услуг труда, представляемых профессионально подготовленной рабочей силой. При этом формы взаимодействия могут быть как непосредственными (например, в виде соглашений), так и опосредованными, выражая прямые и обратные связи между субъектами.

Следовательно, исследуемый механизм взаимодействия рынков выступает как организационно-экономический механизм воздействия на спрос и предложение разного вида услуг (трудовых и образовательных), а его отношениями выступают организационно-экономические отношения планирования, управления, организации и стимулирования. Отсюда, в состав исследуемого механизма взаимодействия на поверхности экономической жизни входят:

- целеполагание взаимодействия, в соответствии с которым осуществляется планирование мер по усилению согласования спроса и предложения подготовленной рабочей силы, ориентированной на различные перспективы (в краткосрочном, среднесрочном и долгосрочном периодах);
- организация взаимодействия, в рамках которой осуществляются меры по сознательному установлению и поддержанию баланса спроса и предложения подготовленной рабочей силы;
- управление взаимодействием рынков, проводимое на разных уровнях рынков (национальном, региональном, внутрифирменном);
- стимулирование спроса на услуги труда профессионально подготовленной рабочей силы и образовательные услуги.

В свою очередь, организационно-экономические отношения взаимодействия исследуемых рынков характеризуют способ регулирования этого взаимодействия, включающий институциональные, административные и экономические формы регулирования.

Поскольку отношения субъектов рынков определяются действием рыночных законов и системой государственного регулирования, то механизм, обеспечивающий взаимодействие рынка труда и рынка образования, способствует более эффективному использованию ресурсов общества, создает комплекс условий для возникновения новых разнообразных видов образовательных услуг.

Конкурентная среда рыночной экономики, с одной стороны, предоставляет свободу выбора для взаимодействующих субъектов, потребителей и производителей образовательных и трудовых услуг, с другой стороны, – она нацеливает субъектов на повышение качества услуг и формирование обоснованных цен на них.

В результате действия исследуемого механизма на разных уровнях хозяйствования обеспечивается согласование мер политики занятости и политики образования. Сама же проводимая социально-экономическая политика выступает как важный инструмент осуществления взаимодействия разных рынков.

Например, отсутствие согласования в функционировании рынков разных видов во многом является причиной того, что государственное регулирование рынка труда практически не доходит до рынка образовательных услуг. Это способствует стихийному развитию образовательного рынка, его неравномерному по времени и объему воздействию на рынок труда.

Сущность организационно-экономических отношений исследуемого механизма детерминирована более глубинными социально-экономическими отношениями, выражающими интересы вступающих в них субъектов.

Социально-экономические отношения взаимодействия субъектов рынков вытекают, во-первых, из экономических интересов субъектов, а, во-вторых, из отношений собственности на трудовые и образовательные услуги, передача прав на которые происходит в рамках рыночного обмена на обоих рынках.

Поскольку в процессы взаимодействия рынков вступают разные субъекты на разных уровнях, то само согласование их интересов принимает разнообразные формы выражения.

Общим экономическим интересом для всех субъектов рынка труда выступает формирование занятости и получение дохода. Субъекты рынка образовательных услуг заинтересованы в профессиональном обучении работников, последовательном прохождении ими различных уровней подготовки и качественном развитии. Однако субъекты разных уровней имеют и собственные интересы, что обуславливает различие целей взаимодействия.

Так, экономический интерес на уровне отдельного человека выражается, прежде всего, в стремлении вовлечься в совокупность отношений по поводу участия в трудовой деятельности. Процесс профессиональной подготовки в данном случае зависит от потребностей работника и его возможностей. Другим интересом работника является его потребность получать соответствующую заработную плату для воспроизводства физических и умственных способностей, обеспечивающую его семье нормальный уровень жизни и отражающую его социальный статус, поэтому он демонстрирует «живой» интерес к повышению ставок заработной платы. Уровень его образования и профессиональных качеств, при этом, является важным фактором карьерного роста и продвижения.

На уровне предприятия внутрипроизводственная политика призвана обеспечить заполнение рабочих мест и сокращение издержек по заработной плате. Проблема заполнения рабочих мест и удержания высококвалифицированного персонала тем более актуальна сейчас, когда специалисты с каждым годом все чаще меняют свои рабочие места.

Подобная тенденция отражается как на прямых расходах фирмы (расходы на адаптацию человека в коллективе, повышение квалификации), так и на косвенных ее потерях (деловые контакты, личные связи, перспективные наработки и т.д.).

Поэтому привлечение на работу профессионалов, а, следовательно, максимальная производительность, качество и конкурентоспособность могут быть достигнуты только при обеспечении сотрудникам благоприятных условий работы и соответствующих их образованию доходов.

С другой стороны, работодатель заинтересован в выплате наемным работникам такой заработной платы, которая составляла бы наименьшую долю во вновь созданной стоимости и обеспечивала ему максимальную прибыль. Уровень подготовки и развития работников предприятия напрямую связан с его производственными потребностями и проводимой политикой.

Острота проблемы переподготовки кадров определяется формированием многоукладной экономики, уровнем технического прогресса и необходимостью профессионального роста работников. Снижение значения образования приводит к сдерживанию формирования поливалентного работника, т.е. человека обладающего соответствующей этапу развития научно-технического прогресса профессиональной подготовкой.

На уровне государства экономические интересы на рынке труда выражаются в достижении оптимальной занятости и установлении минимальных ставок заработной платы. При этом государственная политика должна строиться с учетом таких социально-экономических показателей, как прожиточный минимум, уровень безработицы и инфляции, дефицит государственного бюджета и т.д.

Чтобы заинтересовать работника в результатах его труда, работодателя – в развитии предпринимательской деятельности, а собственника – в инвестировании средств в развитие производства, необходимо добиться оптимального сочетания в соотношении заработной платы, прибыли, дохода на вложенный капитал и суммы налогообложения.

Экономические интересы государства на рынке образовательных услуг инициируются социально-экономическим развитием экономики, ее требованиями не только к высокому профессионализму наемных работников, но и к специфическим знаниям и умениям работодателей, что должно найти отражение в качественном «деловом образовании» как составной части рынка образовательных услуг.

Наконец, экономические интересы общества на рынке труда состоят в обеспечении эффективной политики занятости, проводимой государством, и установлении заработной платы на уровне потребностей расширенного воспроизводства рабочей силы. Потребности общества в расширенном воспроизводстве рабочей силы представляют собой непрерывное восстановление и поддержание физических и умственных способностей каждого человека, постоянное возобновление и повышение его профессионально-квалификационного и образовательного уровня. В этом смысле заинтересованность общества в процессе подготовки и развитии людей, хотя и рассматривается как самостоятельная ценность, существенно расширяет границы использования способностей человека в трудовой деятельности.

Социально-экономические отношения, выражая интересы различных взаимодействующих между собой субъектов рынков, обусловлены и особенностями этих отношений, присущих каждому из рынков.

К примеру, рынок образовательных услуг характеризуется отношениями, которые складываются в различных типах образовательных учреждений, государственных и негосударственных учебных заведениях, предлагающих свои услуги на платной основе. Социально-экономические отношения по поводу производства и реализации образовательных услуг опосредуются разными формами собственности.

По своему составу механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг образует единство взаимосвязанных между собой форм, методов и инструментов связей между рынками.

Формы, посредством которых рынки взаимодействуют между собой, представлены нами с позиции экономических, правовых и организационных составляющих. К экономическим формам относятся планирование соответствия производимых образовательных услуг потребностям рынка труда, ценообразование на образовательные и трудовые услуги и т.д. К правовым формам нами отнесены как прямые формы взаимодействия (непосредственное заключение контрактов, соглашений между субъектами рынков по поводу профессионально-квалификационного состава рабочей силы), так и косвенные формы, состоящие в принятии законодательных актов государства о труде, образовательной деятельности, налогах и т.д. Наконец, организационные формы взаимодействия рынков включают в себя формирование структуры, аппарата управления и контроля за деятельностью субъектов рынков.

Важным компонентом механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг являются его методы. По характеру действия мы разделяем эти методы на административные и экономические.

Административные методы представляют собой формализованные методы, преимущественно предписываемые государством. Они предусматривают законодательные ограничения, определенные требования к субъектам взаимодействия, а также порядок их организации и функционирования. К этим методам можно, к примеру, отнести лицензирование и аттестацию образовательных учреждений, выполнение договорных обязательств, замораживание цен на образовательные услуги, установление минимума заработной платы и т.д.

Экономические методы взаимодействия призваны создать определенные условия деятельности субъектов взаимосвязи, учитывая их мотивы поведения, с целью согласования общественных и частных интересов. При помощи этих методов осуществляется финансирование, кредитование, льготное налогообложение. Они влияют как на выбор субъектами рынков труда и образовательных услуг вариантов действий, так и на формирование целей их экономической деятельности.

По способу применения методов механизма взаимодействия рынков представляется возможной их классификация на прямые и косвенные. Прямое взаимодействие представляет собой непосредственное влияние рынков друг на друга. Например, воздействие рынка труда на установление учебных планов и программ с целью увеличения конкурентоспособности молодежи или влияние рынка образовательных услуг на пополнение сегмента рынка труда подготовленными специалистами. Посредством методов прямого взаимодействия осуществляется и профессиональная подготовка кадров «под заказ». Фирмы или государство через рынок труда предъявляет определенные требования рынку образовательных услуг на подготовку специалистов, финансируя его обучение с гарантией последующего трудоустройства.

Методы косвенного взаимодействия создают условия, при которых рынок труда и рынок образования будут заинтересованы принимать решения по усилению взаимосвязи друг с другом. К достоинствам этих методов можно отнести способность соотношения личных и общественных интересов. Их недостатком является наличие временного лага между процессом получения образовательной услуги и ее реализации через рынок труда в процессе трудовой деятельности.

Подобный временной интервал может несколько исказить тесноту взаимосвязи, поскольку рынок труда является более гибким по отношению к влиянию внешних факторов, отражающих изменения спроса, предпочтений работодателей и т.п., тогда как рынку образовательных услуг нужна адаптация для изменения программ и направлений подготовки специалистов, что еще раз подтверждает адаптационный характер связей между рынками. К косвенным методам взаимодействия мы относим методы стимулирования образования, профессиональной ориентации, развития конкурентной среды, информационные, консультационные мероприятия и т.п.

Исследование механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг было бы неполным без рассмотрения инструментов, при помощи которых субъекты воздействуют на установленные взаимосвязи.

Рынок, при котором спрос совпадает с предложением и достигается равновесие, хотя и является «идеальной» моделью, не находится в таком состоянии постоянно. Расхождение интересов субъектов разных рынков, в том числе и исследуемых, порождает дисбаланс, устранение которого требует воздействия различных участников рыночной экономики.

Например, односторонняя ориентация рынка образования на спрос, т.е. потребности населения в образовательных услугах, может значительно исказить структуру его связи с рынком труда. Предложение рабочих мест на рынке труда, а, следовательно, и требования работодателей к качеству рабочей силы, зачастую не совпадают с желаниями людей получить ту или иную профессию и попасть на определенный сегмент рынка труда. Поэтому сфера образования может выпускать специалистов, невостребованных рынком труда или в избыточном количестве. Рынок труда, в свою очередь,

может предъявлять повышенный спрос на ту рабочую силу, профессиональная подготовка которой происходит в недостаточной степени. Тем самым происходит ослабление взаимосвязи рынков друг с другом и нарушение эффективного функционирования каждого из них в отдельности [6, с. 11].

Ситуация неравновесия в системе экономических отношений возникает в результате расхождения мотивов поведения взаимодействующих субъектов, что приводит к нарушению соотношений между спросом и предложением.

Превышение предложения трудовых услуг на рынке труда над его спросом означает, что профессиональная квалификация и качественные характеристики рабочей силы не удовлетворяют требованиям работодателей к заполнению существующих рабочих мест. Это, в свою очередь, приводит к излишку работников и их высвобождению. Рынок образовательных услуг в ответ на поданные сигналы о высвобождении кадров должен ответить стимулированием спроса, выражающемся в ротации и переподготовке кадров.

Противоположная ситуация превышения спроса над предложением на рынке труда складывается тогда, когда профессиональные характеристики работников ниже требований рабочих мест. Это свидетельствует о дефиците численности профессиональных работников, в таком случае кадры, вовлеченные в трудовую деятельность, нуждаются в дополнительной переподготовке, а рынок труда предъявляет повышенные требования к совершенствованию структуры учебных мест в системе образования.

С точки зрения взаимодействия исследуемых рынков наиболее значимыми представляются те действия и меры, предпринимаемые различными субъектами, которые позволяют сбалансировать спрос на подготовленную рабочую силу, предъявляемый со стороны рынка труда с предложением квалифицированных кадров рынком образования. Вместе с тем важное место в организационно-экономическом механизме взаимодействия рынков разных видов занимают меры воздействия на предложение услуг труда со стороны подготовленной рабочей силы. Здесь экономические субъекты и прежде всего государство могут воздействовать не столько на масштабы, сколько на структуру предложения путем реализации на разных уровнях программ профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, охватывающих молодежь и взрослое население.

Воздействие на тесноту связи и сокращение дисбаланса между двумя взаимодействующими системами может оказываться как со стороны отдельного индивида или фирмы, так и со стороны государства. Основными инструментами подобного воздействия выступают инвестиции в человеческий капитал, также создание и движение рабочих мест. Под человеческим капиталом при этом мы понимаем форму выражения производительных сил (качеств, свойств, способностей, функций и ролей) человека, включенных в систему социально ориентированной экономики рыночного типа в качестве ведущего элемента общественного воспроизводства и решающего фактора

экономического роста.

В современных условиях роль государства на рынке образовательных услуг достаточна велика. Государство может прибегать к различным мерам воздействия, среди которых важное место занимают побудительные. Правительство располагает двумя действенными способами для изменения размеров частных инвестиций в человека. С одной стороны, оно может повлиять на доходы тех, кто желает инвестировать в человеческий капитал через систему налогов и субсидий. С другой стороны, государство в состоянии регулировать цену приобретения образовательной услуги, регулируя цену используемых ресурсов.

Инвестиции в человеческий капитал (образование) на рынке образовательных услуг могут осуществляться и отдельными компаниями или фирмами. Подобные инвестиции являются эффективными, во-первых, потому, что производители владеют условиями, при которых может быть произведена соответствующая текущим потребностям подготовка персонала, а, во-вторых, они обладают информацией о наиболее перспективных направлениях вложения средств в обучение и подготовку.

Современная ситуация российского рынка показывает, что в целом фирмы не заинтересованы обеспечить обучение и подготовку работников за свой счет, за исключением случаев чрезвычайно специализированной подготовки в интересах конкретной фирмы. Как следствие, в обществе не достигается социально-оптимальный уровень инвестиций в образование, и для достижения оптимума требуются субсидии со стороны государства.

Домохозяйства инвестируют средства в образование с надеждой окупить затраты на подготовку рабочей силы через определенный период времени в результате вовлечения человека в соответствующую его интеллектуальному уровню трудовую деятельность и получения достойного образованию дохода.

Другим инструментом воздействия на согласование интересов субъектов исследуемых рынков является создание и движение рабочих мест. По масштабам и структуре их перераспределения можно судить об адаптационных возможностях экономической системы, ее способности реагировать на изменения в экономике.

Все множество факторов, от которых зависит создание новых рабочих мест, перемещение работников между рабочими местами и влияние рынка образовательных услуг на эти процессы, на наш взгляд, можно условно разделить на две группы. Одну из них составляют «личностные» факторы для существующей структуры рабочих мест или воздействие качества полученных образовательных услуг на мобильность рабочих мест. К ним нами отнесены профессиональный рост, недостаточный или избыточный уровень квалификации, неудовлетворенность работой и другие. Количество рабочих мест под воздействием этих факторов может оставаться неизменным.

Ко второй группе можно отнести факторы, выражающие востребованность

рынком труда работников определенной профессиональной подготовки, что может быть продиктовано созданием и движением самих рабочих мест. К таким факторам мы относим, к примеру, появление новых сегментов рынков или исчезновение «старых», техническое перевооружение фирм и отраслей, усиление или ослабление внутренней и международной конкуренции, а также различия в местных условиях ведения бизнеса.

Поскольку взаимосвязи между ранками труда и образовательных услуг осуществляются в различных формах, целесообразно, на наш взгляд, обосновать их, выявив типологию и модели подобного взаимодействия. Как установлено в ходе проведенного анализа, взаимодействие различных состояний в движении подготовленной рабочей силы и рабочих мест выражается в действии четырех классов основных моделей, названных нами, как модели «А», «Б», «В», «Г» (см. табл.).

Таблица

Типология взаимосвязи рынков труда и образовательных услуг

Рынок образования \ Рынок труда	Низкая интенсивность движения рабочих мест на рынке труда	Высокая интенсивность движения рабочих мест на рынке труда
Низкая интенсивность движения рабочей силы и структура ее подготовки на рынке образовательных услуг	Модель «А»	Модель «Б»
Высокая интенсивность движения рабочей силы и структура ее подготовки на рынке образовательных услуг	Модель «В»	Модель «Г»

Модель «А» характеризует ситуацию застойного рынка труда, на котором практически не наблюдается ни движения работников, ни переход рабочих мест из неэффективных производств на эффективные.

Модели «Б» соответствует такая ситуация, при которой рынок труда способен напрямую продвигаться к новой структуре занятости, под воздействием сдвигов в спросе на рабочую силу, изменившимися технологическими, институциональными условиями и ситуации на рынке образовательных услуг.

Модель «В» характеризуется высокой интенсивностью движения рабочей силы под воздействием изменений в структуре профессиональной подготовки и низкой интенсивности движения рабочих мест, когда рынок труда не продвигается к новой, более эффективной структуре занятости, а если и продвигается, то крайне медленно.

Наконец, модели «Г» принадлежит такой рынок труда, который демонстрирует способность к быстрому обновлению структуры рабочих

мест, при этом движение рабочей силы и подготовка со стороны рынка образовательных услуг представляется весьма интенсивной.

В современных условиях российской экономике присуща такая взаимосвязь исследуемых рынков труда и образовательных услуг, при которой рынок труда способен напрямую продвигаться к новой структуре занятости, предъявляя все большие требования к профессиональным знаниям и навыкам людей. Интенсивность же движения рабочей силы и структура ее подготовки несколько ниже интенсивности движения рабочих мест, что нарушает обратную связь рынка образовательных услуг с рынком труда. Подобная характеристика соответствует модели «Б» в соответствии с предложенной нами типологии взаимосвязи рынков.

Таким образом, рынки труда и образовательных услуг, взаимодействуя между собой, выражают взаимосвязи определенных экономических интересов. Устанавливаемые между ними прямые и обратные связи, испытывая воздействия со стороны различных факторов, имеют системный и адаптационный характер.

Приведение механизма в действие осуществляется для реализации определенных целей, поставленных субъектами рынков. При этом этот механизм взаимодействия выступает одновременно и как совокупность отношений между его субъектами, и как единство форм, методов и инструментов воздействия на установленные прямые и обратные связи, то есть как сфера регулирования процессов взаимосвязи. Характерной его чертой является ориентация механизма на удовлетворение разнообразных потребностей, согласование личных и коллективных интересов с интересами общества, единство стимулов образовательной и трудовой деятельности.

Список источников

1. Джапарова, Р. Маркетинг услуг профессионального образования [текст] / Р. Джапарова // Маркетинг. – 2005. – № 4. – С. 55 – 65.
2. Ершов, С.А. Мировые тенденции на рынке труда и проблемы его формирования в России [текст] / С.А. Ершов // Общество и экономика. – 2001. – №7 – 8. – С. 32 – 36.
3. Заславский, И. К характеристике труда современной России. Очерк социально-трудовой политики [текст] / И. Заславский // Вопросы экономики. – 2001. – №2. – С. 76 – 91.
4. Липкина, Е.Д. Конкурентоспособность вузов на современном рынке образовательных услуг: Монография [текст] / Е.Д. Липкина. – Омск: ОмГПУ, 2006. – 136 с.
5. Романова, И.Б. Управление конкурентоспособностью высшего учебного заведения [текст] / И.Б. Романова. – Ульяновск: Средневолжский научный центр, 2005. – 140 с.
6. Терещенко, Н.Н. Исследование рынка образовательных услуг высшей школы: Монография [текст] / Н.Н. Терещенко. – Красноярск: Краснояр. гос. ун-т, 2005. – 267 с.

THE MECHANISM OF INTERACTION OF THE LABOUR MARKET AND THE MARKET OF EDUCATIONAL SERVICES

Filippova Diana Grigoryevna,

Ph.D. of Economy, Senior Teacher of the Chair of Philosophy and History of Voronezh Institute of Federal Service of Execution and Punishments of Russia; fdg1977@yandex.ru

In article the problem of definition of the mechanism of interaction of a labor market and the market of educational services is considered: subjects of relations, character of communications, object of interrelation, the form, methods and influence tools. The interrelation analysis between labor markets and educational services on the basis of revealing of typology and models of the various conditions expressed in movement of prepared labor and workplaces is carried out.

Keywords: labor market, educational service, market of educational services, interaction mechanism, employment system, professional training system, economic interests, investments, human capital, policy of employment, policy of formation, interrelation typology, social and economic relations, organizational-economic relations.