

## **ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И ПРАКТИКА**

В статье рассматриваются возможности социологических теорий институционального характера при анализе взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда. Описана специфика модели институционального согласования потребностей рынка труда и подготовки специалистов в системе профессионального образования Самарской области. Показана эффективность организационного оформления функций посредника между рынком труда и системой профобразования в форме Центра исследований рынка труда.

**Ключевые слова:** рынок труда, профессиональное образование, институциональные теории, социальный институт.

Анализ согласования интересов экономики и сферы профессионального образования в современной России выявляет злободневность процессов, происходящих в рамках этой деятельности, и показывает ряд негативных последствий, вызванных недостаточным уровнем институционализации данного механизма. Согласно институциональному подходу, рынок труда и система профессионального образования являются важнейшими социальными институтами общества, а их взаимодействие предстает как институализированная форма социального партнерства, имеющая законодательное оформление и обладающая организационной инфраструктурой.

В целях доказательства приведенного утверждения рассмотрим институциональные социологические теории, начиная с трудов «старых» институционалистов до представителей «новой институциональной экономики/ неoinституционализма». Классический анализ возникновения и особенностей функционирования социальных институтов связан с именами Э. Дюркгейма, М. Вебера. Данное понятие занимает центральное место в структурно-функциональной теории Т. Парсонса, где социальный институт определяется как ведущий компонент структуры общества, интегрирующий и координирующий индивидуальные действия людей, упорядочивающий социальные отношения в отдельных сферах общественной жизни.

Зарубежные и отечественные социологи дают различные определения социального института, по-разному трактуя его строение, функции и обусловленные связи. Э. Гидденс считает, что институты – это стабильные элементы социальной жизни, практики, локализованные в пространстве и повторяющиеся во времени. Ученый рассматривает их как установившуюся практику,

---

\* © Кутейницына Т.Г., 2009

*Кутейницына Татьяна Григорьевна* – Центр исследований рынка труда г. Самары

укорененную в пространстве и во времени, распространенную среди членов общества [1. С. 361].

В отечественной социологии понятию социальный институт отводится значительное место. Согласно С. Фролову, социальный институт – это организованная система связей и социальных норм, которая объединяет значимые общественные ценности и процедуры, удовлетворяющие основным потребностям общества [2. С. 215]. По мнению М. Комарова, институты представляют собой ценностно-нормативные комплексы, посредством которых направляются и контролируются действия людей в экономике, политике, культуре, семье [3. С. 278]. В. Анурин определяет социальный институт как устойчивый комплекс формальных и неформальных правил, принципов, норм, установок, регулирующих взаимодействие людей в определенной сфере жизнедеятельности и организующих его в систему ролей и статусов [4. С. 384]. Подобное разнообразие объясняется акцентами исследователей на различных аспектах одного и того же понятия, имеющего общие характеристики: наличие цели, конкретные функции, обеспечивающие ее достижение, набор социальных позиций достижения и ролей.

В рамках «старого» институционализма под институтами понимаются правила и принципы поведения, которым следуют люди в своих действиях в соответствии с общепринятыми образцами. Рассматривая общество как совокупность социальных институтов, Т. Веблен движущую силу развития видел в противоречиях между институтами и внешней средой. Несоответствие между уже сложившимися институтами и изменившимися условиями делает необходимым смену устаревших институтов. В трактовке Т. Веблена общественно-экономическое развитие («эволюция социального устройства») предстает как реализация процесса «естественного отбора» разнообразных институтов.

Новая институциональная теория (неоинституционализм), основателем которой считается Р. Коуз, рассматривает социальные институты как внешние факторы экономики и одновременно как составляющие институционального комплекса самой экономики [5. С. 84]. Когда взаимодействие профессионального образования и рынка труда понимается как институализированная форма социального партнерства, наиболее близким определением социального института, на наш взгляд, является формулировка, данная М. Кастельсом: «...Под институтом я понимаю организации, наделенные необходимой властью для выполнения некоторых специфических задач от имени общества в целом» [6. С. 158]. Процесс институционализации есть восхождение социальной практики до уровня института, что предполагает законодательное оформление статуса нового института, обрастание организационной инфраструктурой и материальными ресурсами.

Осмысление рассмотренных концептов позволяет воспринимать рынок труда и сферу профессионального образования как систему институтов, обеспечивающих необходимые условия для их эффективного функционирования. В рамках подобного методологического подхода необходимо рассматривать отношения следующих субъектов: властных структур, представляющих интересы экономической политики государства; системы профессионального образования; институтов-посредников – служб занятости, кадровых агентств и других посреднических структур; выпускников учебных заведений и молодых специалистов, которые выходят на рынок труда.

Изменения характера взаимодействия рынка труда и профессионального образования в современной России обусловлены многими факторами: отказ от фиксированных механизмов распределения выпускников профессиональных учебных заведений, либерализация профессионального образования и трудовых отношений, а также перераспределение занятости в сторону увеличения сервисного сектора. В силу обозначенных тенденций молодежи сложно встраиваться в структуру рабочих мест. Зачастую место трудоустройства не соответствует полученной специальности и уровню образования, либо молодые специалисты вообще остаются невостребованными, пополняя ряды безработных. Подобные негативные явления, на наш взгляд, являются следствием недостаточного уровня институционализации отношений рынка труда и профессионального образования. Ключевым является противоречие между необходимостью согласования кадрового спроса и предложения, а также учета требований работодателей к качеству профессиональной подготовки, с одной стороны, и отсутствием сформированного и нормативно закрепленного механизма, обеспечивающего реализацию такого взаимодействия – с другой.

Необходимо обозначить, что из всего многообразия функций образования как социального института сферу партнерских отношений с рынком труда в большей мере затрагивает функция формирования профессионально-квалификационного состава населения. Она выражается в количественных (объем подготовленных специалистов) и качественных (профессионально-квалификационный уровень выпускников) характеристиках. На практике данная функция может осуществляться с разной степенью согласования и выражается либо в перепроизводстве, либо недопроизводстве количества необходимых специалистов соответствующих квалификаций, что негативно влияет на профессиональную структуру населения.

Взаимодействие институтов рынка труда и системы профессионального образования должно заключать в себе параметр обеспечения соответствия предложения и спроса, поэтому эффективность работы профессионального образования с точки зрения воспроизводства профессионально-образовательного состава населения целесообразно замерять путем анализа кадровой ситуации на рынке труда.

Следует отметить, что партнеры рыночных отношений – работодатели и работники – взаимосвязывают, взаимообуславливают друг друга, формируя отношения в сфере занятости. Органы власти и объединения, регулирующие эти отношения, составляют элементы инфраструктуры рынка труда как «совокупности разнообразных организационно-правовых форм и институтов, обеспечивающих взаимодействие наемных работников и работодателей» [7. С. 25]. Согласно классическим теориям, идеальный рынок труда стремится к состоянию равновесия, воздействует на уровень занятости, приближая его к оптимуму. Одним из факторов, влияющих на эффективность выполнения данной функции, является дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, который, в свою очередь, обусловлен несоответствием профессионально-квалификационного состава рабочих и требований к их профессионализму.

В России уже накоплен определенный опыт разрешения указанных проблем. Например, в Орловской области действует долгосрочный план развития человеческих ресурсов, включающий в себя областную целевую Программу содействия занятости населения, Программу по созданию и сохра-

нению рабочих мест на предприятиях области, План мероприятий по подготовке кадров в учебных заведениях и переподготовке персонала на производстве [8]. Способы регулирования рынков труда и образовательных услуг на основе комплексных региональных программ и планов выстраиваются в Московской, Липецкой, Белгородской областях, Удмуртии. В процессе их формирования и использования применяются методы составления балансов трудовых ресурсов, прогнозных оценок кадровых потребностей территорий, ежегодного планирования комплектования образовательных учреждений и другие [9. С. 15].

В регионах существуют также программы отраслевого формата, посвященные кадровому оснащению экономики. Подобные программы и законодательные акты приняты и действуют в Ивановской, Ульяновской, Тверской, Нижегородской, Владимирской областях, Краснодарском крае.

Помимо государственного способа урегулирования отношений институтов рынка труда и системы профессионального образования в России имеются примеры формирования и организации деятельности независимых институционально оформленных структур-посредников, функции которых предусматривают координацию спроса рынка труда и предложений профессионального образования на региональном уровне.

Одним из результатов проекта Европейского фонда образования «Реформы профессионального образования и обучения в Северо-Западном регионе России» явилось создание институализированных структур – Консультативных советов, миссия которых определена как «...согласование интересов всех сторон экономической жизни, прежде всего, работодателей, как субъектов формирования спроса на рабочую силу, и образовательных учреждений, как стороны, удовлетворяющей этот спрос» [10]. Первый такой совет был создан в Новгородской области, позже – в Санкт-Петербурге, Карелии и Ленинградской области.

В г. Краснокамске Пермской области в рамках реализации программы «Тасис» Европейского Союза «Промышленная реструктуризация дисбаланса на рынке труда и развитие кадрового потенциала» сформирована структура – некоммерческое партнерство по развитию кадрового потенциала г. Краснокамска «Перспектива», которая позиционируется как институализированная форма организации взаимодействия рынка труда и профессионального образования муниципального уровня [9].

В Самарской области в ходе комплексной областной программы «Управление кадровым потенциалом Самарской области» на 2004-2008 гг. [11] создана региональная модель институализированного согласования потребностей рынка труда и подготовки специалистов в системе профессионального образования. Инструментом такого регулирования выступает региональный заказ (государственное задание) на подготовку и переподготовку кадров, формируемый на основе прогноза кадровых запросов экономики региона. В основе механизма регионального заказа на подготовку рабочих и специалистов положен следующий алгоритм действий: разработка среднесрочного прогноза кадровых потребностей социально-экономического развития региона; формирование и утверждение органами управления образованием регионального заказа; формирование плана приема в подведомственные учреждения про-

фессионального образования и предложения для планов приема учреждениям федерального подчинения; конкурсное размещение заказа в учреждениях довузовского профессионального образования. Перечисленная совокупность функций закреплена в регламентах деятельности региональных структур управления. Существенным препятствием являлось отсутствие института, занимающегося прогнозной деятельностью и аккумулирующего данные из различных структур. Подобная организация – «Центр исследования рынка труда» – была создана при участии Торгово-промышленной палаты и Центра профессионального образования Самарской области.

Рассмотрим данную модель институциональных отношений через призму социологических теорий. Анализ ситуации позволяет увидеть четыре основные предпосылки процесса институционализации, обозначенные в рамках институционального подхода: формирование общественных потребностей в ходе исторического развития и соответствующих им политических и социально-экономических условий; формирование и развитие организационных структур, а также связанных с ними ценностных стандартов и социальных норм; возникновение социальных условий и возможностей, соответствующих усвоению новых норм; интеграция нового вида социальной деятельности в структуру общественных отношений. Проанализируем подробнее каждое из положений.

1. Общественная необходимость является следствием отказа государственных структур от регулирования процесса распределения подготовленных кадров, имевшего место в плановой экономике, а также неразвитости прямых договорных отношений на подготовку кадров между предприятиями и учреждениями профессионального образования. Среди факторов, негативно влияющих на договорной процесс, необходимо выделить отсутствие средств у предприятий, патерналистские настроения работодателей, конституционное декларирование бесплатности образования, с одной стороны, и недостаточное финансирование этой отрасли – с другой.

2. Возникновение организационного оформления взаимодействия системы профессионального образования и сферы бизнеса в форме государственного заказа повлекло за собой создание структур, обеспечивающих выполнение этого заказа, в том числе и независимого посредника в лице «Центра исследования рынка труда». Распространение подобной модели выстраивания отношений между бизнесом и профессиональным образованием (государственный заказ) и превращение данной деятельности в норму подтверждается частотой его использования в практике множества регионов России – Самарская, Воронежская, Сахалинская, Новгородская области, республики Чувашия, Карелия.

3. Условия и возможности, которые способствуют интернализации норм регулирования отношений рынков труда и профессионального образования. К их числу относятся рыночный механизм спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг, а также заинтересованность и участие органов государственной власти в координации этого процесса.

4. Интеграция функций нового типа посредника («Центра исследования рынка труда») в отношения субъектов, вовлеченных в сферу взаимодействия: властных структур, представляющих интересы экономической политики государства на уровне региона, системы профессионального образования, работодателей и населения. Для государственной власти функциональная роль

института-посредника заключается в сфере регулирования отношений рынков труда и профессионального образования. Система профессионального образования обретает возможность координации структуры подготовки кадров в соответствии с потребностями экономики. Работодатели в свою очередь получают подготовленный в соответствии с их требованиями персонал и экономию издержек на подготовку кадров собственными силами. Население, учитывая информацию о востребованных специальностях, имеет возможность эффективно наращивать свой профессиональный капитал и продуктивно его реализовывать.

Теоретическое осмысление данной проблемы с точки зрения институционального подхода демонстрирует смену института прямого директивного регулирования институтом косвенного согласования интересов через посредническую структуру. Причем создание стабильного институционально закрепленного механизма согласования интересов и организации взаимодействия рынков труда и профессионального образования затрагивает всех субъектов взаимодействия. Государство и система профессионального образования имеют возможность минимизировать бюджетные издержки, связанные с несоответствием структуры и качества профессиональной подготовки рабочих и специалистов потребностям региональных рынков труда, бизнес — обеспечить полноценный кадровый ресурс, для населения эффект проявляется в снижении социальной напряженности в обществе посредством создания эффективной системы занятости.

#### Библиографический список

1. Гидденс, Э. Социология / Э. Гидденс. — М.: Эдиториал УРСС, 1999. — 704 с.
2. Фролов, С.С. Социология: учебник для вузов / С.С. Фролов. — М.: Наука, 1994. — 256 с.
3. Социология / авт.-сост. М.С.Комаров. — М.: Аспект Пресс, 2003. — 462 с.
4. Кравченко, А.И. Социология / А.И. Кравченко, В.Ф. Анушин. — СПб.: Питер, 2003. — 432 с.
5. Коуз, Р. Фирма, рынок и право / Р. Коуз; науч. ред. Р. Капелюшников; пер. с англ. Б. Пинскер. — М.: Новое издательство, 2007. — 221 с.
6. Кастельс, М. Информационная эпоха : экономика, общество и культура / М. Кастельс; пер. с англ. — М.: ГУ ВШЭ, 2000. — 608 с.
7. Маслова, И.С. Эффективная занятость и рынок рабочей силы / И.С. Маслова // Вестник статистики. — 1990. — №12. — С. 20-31.
8. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации / В.Н. Васильев, В.А. Гуртов, Е.А. Питухин [и др.]. — М.: Техносфера, 2006. — 680 с.
9. Соответствие систем начального профессионального образования субъектов РФ перспективам развития экономики региона: опыт сопоставительного анализа / С.Ю. Алашеев, Т.Г. Кутейницына, Н.Ю. Посталюк [и др.] // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов по материалам Третьей Всероссийской науч-

но-практической Интернет-конференции. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. – Кн. 1. – С. 7-20.

10. Справка Минобразования РФ от 11.11.2002 «Об итогах реализации международного проекта ЕФО «Реформа профессионального образования и обучения в Северо-Западном регионе России».

11. Закон Самарской области №32-ГД от 12.03.2004 г.

*T.G. Kuteinitsyna*

**INSTITUTIONALIZATION OF THE INTERACTION BETWEEN  
THE LABOR MARKET AND VOCATIONAL EDUCATION:  
THEORETICAL APPROACHES AND PRACTICE**

The article focuses on the possibility of using of institutional sociological theories for the analysis of interaction between the labor market and vocational education. It describes the specific character of the model of institutional coordination between the labor market demands and training of specialists within the system of vocational education in Samara region. Further more the author demonstrates the effect of administrative legalization of the labor market and vocational education agent role through the Center of Labor Market Research.

**Key words and phrases:** labor market, vocational education, institutional theories, social institute.