

## **ЗАНЯТОСТЬ: ОТ ПРАКТИКИ К ТЕОРИИ**

**Вередюк Олеся Васильевна**

Санкт-Петербургский государственный университет

Одной из ключевых задач системы образования является подготовка специалистов, востребованных на рынке труда.

В связи с этим интерес представляют новые тенденции на рынке образовательных услуг. Речь идет о том, что бизнес-структуры активно осваивают этот рынок путем организации профильных кафедр в государственных образовательных институтах, а также создавая собственные образовательные центры, предлагая, таким образом, альтернативу системе государственного образования. С одной стороны, это можно объяснить возрастающей ролью бизнеса в регулировании социально-экономической среды, и осознанием им степени собственной корпоративной социальной ответственности. С другой стороны, такого рода образовательные бизнес-практики можно интерпретировать как сигналы наличия «провалов» в системе государственного образования.

Так или иначе, но в системе отношений между работодателем и наемным работником, опосредованных учреждениями образования, сохраняются проблемы поиска соответствия спроса и предложения рабочей силы. Используя терминологию активно прогрессирующего раздела экономической теории «экономики труда» («Labour Economics»), со стороны работодателя существует проблема мэтчинга (matching), т.е. поиска «подходящего» работника, в то время как со стороны работника – проблема поиска «подходящей» работы (job search). Данные процессы сегодня происходят в условиях институциональной неопределенности, информационной асимметрии и сопряжены со значительными издержками, в том числе временными.

Образование выступает в качестве важного связующего звена в указанной системе отношений. Приведение компетенций обучающихся в соответствие с современными требованиями рынка труда в настоящее время осложняется тем, что процесс перехода экономики на инновационные рельсы осуществляется в условиях отсутствия механизма эффективного взаимодействия бизнеса и наемных работников с бизнес-средой. Таким образом, сигналы, поступающие с рынка труда, не оказывают должного эффекта, в том числе в силу серьезного запаздывания по времени.

Картина неравновесия на рынке труда может быть дополнена тем, что существует проблема подготовки собственно специалистов, призванных на профессиональном уровне проводить исследования рынка труда и занятости и давать соответствующие рекомендации институтам, в задачи которых входит содействие формированию благоприятной среды для эффективного взаимодействия бизнеса и наемных работников. В университетах Европы и США дисциплина «Labour Economics», предметом которой является изучение функционирования рынка труда, давно включена как обязательный курс

большинства экономических программ различных уровней подготовки. Учитывая ориентацию системы отечественного бизнес-образования на лучшие международные образцы, назрела острая необходимость аналогичного шага.

Очевидно, что инновационный вектор развития экономики сопряжен с процессами активных изменений со стороны спроса на рынке труда. Это, в свою очередь, требует от системы бизнес-образования внедрения адекватных механизмов адаптации.