

*Исламова Алсу Анасовна*

студентка

Набережночелнинский институт (филиал)

ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский)

федеральный университет»

г. Набережные Челны, Республика Татарстан

## **КРИЗИС В РАЗВИТИИ РЫНКА ТРУДА И РЫНКА ОБРАЗОВАНИЯ.**

### **МЕТОДЫ РЕШЕНИЯ ЭТОЙ ПРОБЛЕМЫ**

*Аннотация:* проблема сбалансированного развития рынка труда и рынка образовательных услуг является одним из самых тяжелых кризисов современного общества. В статье рассмотрены варианты решения данного проблемного вопроса.

*Ключевые слова:* рынок труда, рынок образовательных услуг, кризис, трудоустройство.

Вопросы взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда на сегодняшний день оказались в центре внимания. Это в первую очередь связано с тем, что работодатели не хотят брать на работу молодых специалистов в связи с недостаточной квалификацией, во многом обусловленной слабой готовностью средне-специальных и высших учебных заведений к изменениям, отвечающим серьезным переменам в экономико-отраслевой и социальной конъюнктуре предприятий [3]. А для того, чтобы «доподготовить» молодого специалиста, работодателю необходимы дополнительные финансовые средства и не мало времени [2]. И ему будет намного проще взять на работу специалиста со стажем работы.

Зарубежные страны, чтобы предотвратить данный кризис, придумали франчайзинговую модель. «Сущность образовательного франчайзинга заключается в том, что между учебным заведением и предприятием заключается договор коммерческой концессии» [1]. Франчайзинговая модель предусматривает составление программы подготовки студентов, реализуемую совместно сотрудниками

вуза и предприятия, составление программ подготовки студентов для предприятия, которые позволят в будущем развивать отрасль, создание базы для проведения практики для студентов и другие [4].

Основной задачей этих партнерских отношений является взаимная заинтересованность в повышении качества подготовки специалистов.

Кризисное состояние усиливают и устойчивые стереотипы. Необходимо убедить работодателя, что разновозрастные коллективы более жизнеспособны. Специалисты с большим опытом работы могут передать свои знания молодому поколению, а последние, воспринимая этот опыт, адаптируются к современной жизни, создают новые приемы, методы решения проблем.

Со стороны вузов также ведется работа по решению проблемы трудоустройства и обретения опыта работы выпускниками. На сайтах образовательных учреждений можно увидеть разные предложения о стажировках от компаний, где указаны вполне реальные и объективные требования и условия, привлекающие студентов.

Еще одним методом антикризисного управления может стать государственное распределение, которое применялось в СССР. По мнению Федерального агентства по делам молодежи, аналогичная мера помогло бы студентам лучше освоить профессию, а российские компании смогли бы решить проблему кадрового голода [5].

Как показывает «Отчёт об анкетировании руководителей предприятий, проводимом Центром связей с промышленностью в 2008 году», большинство руководителей (82,6%) считают, что необходима специализация по месту работы. И только 9% довольны практической подготовкой студентов. А 4% высказали мнения, что практическая подготовка выпускников не соответствует их профессиональной квалификации. По-нашему мнению, самым эффективным способом решения проблемы было бы изменение учебного плана, где будет больше производственной практики, которая направлена «на формирование у студента общих и профессиональных компетенций, приобретение практического опыта» [6], что

работодатели требуют на сегодняшний день у студентов. Это позволило бы предприятию сэкономить время и финансовые затраты, ведь практическая подготовка происходит во время обучения и в производственной среде, а не после получения диплома. И учебному заведению это тоже выгодно: практическая подготовка студентов происходит без лишних финансовых затрат и, мне кажется, желающих получить образование в таком вузе увеличилось бы на несколько раз. А студент смог бы зарабатывать немножко денег, тем самым облегчить финансовое состояние семьи.

Но проблема сбалансированного развития рынка труда и рынка образовательных услуг затрагивает не только молодых специалистов, но также и людей пожилого возраста. Эта проблема возникла в связи с научно-техническим прогрессом: некоторые профессии утратили свое значение. Специалисты, попавшие в такую ситуацию, теряют не только работу, а утрачивают полностью профессию. В то время как переподготовка, переквалификация этих категорий людей имеет долговременный характер.

Итак, проблема сбалансированного развития рынка труда и рынка образовательных услуг неоднозначна. И выйти из кризисного состояния возможно только с участием многих сторон: органов государственной власти, организаций, образовательных учреждений и, конечно же, самих студентов.

### *Список литературы*

1. Ерохина Л.И. Франчайзинг в образовании / Л.И. Ерохина, А.А. Нечитайло, С.А. Нечитайло. – Самара: СГАУ, 2011. – 13 с.
2. Мониторинг экономики образования: Спрос на рабочую силу – мнение работодателей: Информационный бюллетень. – М., 2006. – 32 с.
3. Фатихова Л.Э. Региональные особенности занятости и безработицы молодежи в Республике Татарстан / Л.Э. Фатихова, А.Р. Сулиманова, С.Г. Чибугаева // Молодой ученый. – 2014. – №21. – С. 448–449.
4. [Электронные ресурсы]. – Режим доступа: <http://www.marketologi.ru/publikatsii/stati/vuz-v-usloviyakh-poiska-soglasheniya-rynok-truda-i-rynok-obrazovatelnykh-uslug/>

5. [Электронные ресурсы]. – Режим доступа: <http://www.fa.ru/dep/press/about-us/Pages/Raspredelenie-vypusnikov-vozvrat-v-SSSR-ili-shans-.aspx>

6. [Электронные ресурсы]. – Режим доступа: <http://www.bstex.ru/index.php/polozhenie-o-tsentre-povysheniya-kvalifikatsii-17>