

Е.А.Перова (4 курс, каф. ИСЭМ), В.Н.Волкова, д.э.н., проф.

СТИПЕНДИЯ КАК РЕГУЛЯТОР РЫНКА ТРУДА

Существует временной лаг между проявлением потребности в специалистах (специфических навыках) и реакцией населения на эту потребность, что приводит к осязаемому недостатку профессиональных работников в течение некоторого времени: от нескольких месяцев до нескольких лет, - в зависимости от срока, необходимого для получения требуемой квалификации.

В специфических отраслях, таких как: ядерная индустрия, высокие и космические технологии, микробиология, отдельные области медицины - процесс подготовки квалифицированных кадров может потребовать усилий нескольких поколений.

С другой стороны, не исключена избыточность в удовлетворении спроса на специалистов, обусловленная неполнотой информации о заполняемости существующих вакансий. Благоприятная конъюнктура на рынке труда зачастую влечет завышенную оценку востребованности некоторых профессий в будущем, результатом которой является перепроизводство соответствующих специалистов.

Данная работа ставит своей целью определить, насколько возможным и целесообразным является использование в качестве регулирующего механизма дифференцирование стипендий по специальностям, а также установить, какие предпосылки необходимы для успешного функционирования подобного инструмента.

Тот факт, что финансирование как высших, так и средних профессиональных учебных заведений осуществляется за счет нескольких источников, позволяет каждому из них стимулировать спрос на образование в специфических отраслях (если гипотеза об эффективности финансового стимула для потенциальных студентов – покупателей образовательных услуг - верна). Стипендия, выделяемая на федеральном, региональном или муниципальном уровне служит сигналом, оповещающим участников рынка труда о потребности специалистов в какой-либо области региона или государства в целом. Таким образом, разумное распределение стипендий обеспечивает потребителей продукта образовательной системы (трудовых ресурсов), предприятия и административные органы, действенным механизмом координации, позволяющим воздействовать на будущую конъюнктуру рынка труда.

Методики структуризации целей и функции (например, методика, учитывающая среду и целеполагание) дает возможность определить потребность в специалистах при решении задач развития региона, муниципалитета или даже общегосударственных (посредством стратифицированного представления глобальной цели детально рассматриваются предпосылки ее достижения). В дальнейшем из полученной совокупности целесообразно отобрать параметры, находящиеся под непосредственным влиянием конъюнктуры рынка труда, и использовать их при определении приоритетов финансирования на основании информационного подхода.

Используя информационный подход, можно получить совокупную оценку востребованности каких-либо специалистов для решения специфических задач и значимость конкретной задачи для достижения глобальной цели.

$$H_{ij} = -q_{ij} \log(1 - p_i),$$

где q_{ij} – процентная оценка нехватки j -того специалиста в i -той области; p_i – значимость i -той области в данный момент.

Оценку общей востребованности специалистов j -той области вычисляем простым суммированием. Полученный в результате показатель является удобной базой сравнения значимости отраслей.

Сочетание выше рассмотренных подходов системного анализа может оказаться действенным механизмом, регулирующим взаимодействие участников рынка труда.

Однако, при рассмотрении стипендий как механизма координации, необходимо учитывать следующие условия эффективного применения данного инструмента:

Стипендия является достаточным стимулом для выбора профессии лишь тогда, когда уровень будущей заработной платы столь же конкурентоспособен, как и сама стипендия.

Помимо относительного превышения уровня стипендии в приоритетной области, необходимо обеспечить ее абсолютную ценность, т. е. стипендии должны превышать некий минимальный уровень (например, прожиточный минимум).

При соблюдении этих условий дифференцирование стипендий может оказаться эффективным инструментом воздействия на рынок труда.