



социальной защиты интересов малоимущих слоев населения, людей, оказавшихся в результате этих явлений неспособными быстро адаптироваться и развиваться в данной среде, – пенсионеров, студентов, военнослужащих и т.д. Таким образом, социальное расслоение российского общества носит сложный характер, когда выделяются различные по своей роли социальные общности, складываются неоднозначные взаимосвязи между ними.

Это вызывает необходимость учета особенностей социального расслоения населения в ходе выработки основных стратегий общероссийского и регионального развития общества.

Примечания

- 1 См.: *Восленский М.С.* Номенклатура. Господствующий класс Советского Союза. М., 1991; *Джилас М.* Лицо тоталитаризма. М., 1992; *Замогильный С.И.* Эволюция теорий классов и современность. Саратов, 1989; *Ильин В.И.* Государство и социальная стратификация советского и постсоветского обществ. 1917 – 1996 гг. Опыт конструктивистско-структуралистского анализа. Сыктывкар, 1996; *Росс Л., Нусбетт Р.* Человек и ситуация. М., 2000.
- 2 Социальное самочувствие и ценности населения послекризисной России. Науч. семинар. Аналит. докл. «Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России» Ч. 3. Социальное расслоение российского общества //

<http://www.liberal.ru/sitan.asp>. Гражданское общество: теория, история, современность / Под ред. Д.Ю. Столярова. М., 2003; *Лапин Н.* Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России? Аналит. докл. <http://www.liberal.ru/sitan.asp?Num=339>. – 05.06.2009.

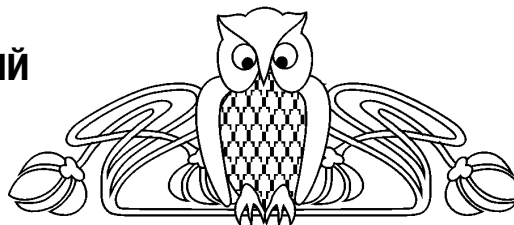
- 3 Социальное самочувствие и ценности населения послекризисной России: Аналит. докл. <http://www.liberal.ru/sitan.asp?Num=339>. – 02.04.2009.
- 4 Куда пришла Россия? Итоги социетальной трансформации. М., 2003. С. 393.
- 5 См.: *Бондаренко Н.* Типология личного потребления населения России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2002. № 1. С. 33–44.
- 6 См.: *Радаев В.В., Шкаратан О.И.* Социальная стратификация. М., 1996. С. 8–15, 265–286.
- 7 *Лапин Н.* Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России? Аналит. докл. <http://www.liberal.ru/sitan.asp?Num=339>. – 05.06.2009.
- 8 Гражданское общество: теория, история, современность. Эл. версия: <http://www.auditorium.ru/aud/p/index.php5319>. – 04.06.2009.
- 9 См.: Гражданское общество: теория, история, современность. М., 2003; *Лапин Н.* Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России? Аналит. докл. Ч. 3.
- 10 Социальное самочувствие и ценности населения послекризисной России. Социальное расслоение российского общества.

УДК 316.334:37

РАБОТОДАТЕЛЬ И РАБОТНИК – ОСНОВНОЕ ПОЛЕ ПРОБЛЕМ И ТРЕБОВАНИЙ

М.С. Перминова

Саратовский государственный университет,
кафедра прикладной социологии
E-mail: ms-perminova@rambler.ru



Развитие человеческих ресурсов и подготовка квалифицированных кадров имеют ключевое значение для подъема экономики России и ее интеграции в мировое экономическое пространство. Однако рыночная экономика предъявляет повышенные требования к качеству рабочей силы, ее образовательному, профессиональному и квалификационному уровню. Всё это оказывает огромное влияние на особенности формирования, распределения и использования трудовых ресурсов, соотношение между потребностями рынка труда в рабочих и специалистах и предложением учреждений профессионального образования.

Ключевые слова: рынок образовательных услуг, потребители образовательных услуг, рынок труда, современный работодатель.

The Employer and the Worker – the Basic Field of Problems and Requirements

M.S. Perminova

Development of human resources and preparation of the qualified staff have key importance for rise of economy of Russia and its

integration in global economic space. However, the market economy shows increased requirements to quality of a labour, its educational, professional and qualifying level. It renders huge influence on feature of formation, distribution and use of a manpower, parity between needs of the market of work for the workers both experts and offer of establishments of vocational training.

Key words: market of educational services, consumers of educational services, labour market, modern employer.

Переход от индустриальной эпохи к качественно новому, постиндустриальному развитию способствует тому, что в настоящее время экономика развитых стран все больше базируется на интеллекте, нежели на материальной основе. На современном этапе развития человеческой цивилизации основным фактором прогресса становятся не капитал и средства производства, а знания и новые идеи. Именно поэтому сформировавшийся с переходом к рыночным отношениям рынок



труда должен обязательно дополняться рынком образовательных услуг.

Рынок образовательных услуг – это система экономических отношений между различными субъектами по поводу купли-продажи образовательных услуг, становящихся в силу этого товаром. Основной для данного рынка является функция связующего звена между производством и потреблением образовательных услуг как смешанных благ¹.

В силу специфики товара рассматриваемого рынка существуют особенности производства и потребления образовательных услуг. В частности, они производятся и потребляются одновременно. Потребитель образовательной услуги обязательно участвует в ее же производстве. Без его активного интеллектуального участия процесс теряет смысл. Если нет заинтересованности потребителя в образовательных услугах, результатом бывает, как правило, получение профессионального образования исключительно для «корочки», уже изначально не предполагая дальнейшей работы в соответствии с приобретенной профессией.

Для успешной деятельности в условиях рынка «производители» образовательных услуг должны ориентироваться на требования своих потребителей и прилагать все усилия, чтобы наиболее полно их удовлетворять.

На сегодняшний день существует глубокое внутренне расхождение в представлениях производителя и потребителя о том, что такое качественное образование. Производитель и потребитель ориентированы на совершенно разные критерии оценки конечного результата. Потребитель, вступая во взаимоотношения с производителем (образовательным учреждением), знает, что хочет получить в конце процесса, – это карьерная перспектива. Потребителю образовательных услуг необходимо не абстрактное академическое совершенство, а получение образования, позволяющего эффективно выйти на рынок труда².

К потребителям образовательных услуг вуза можно отнести как отдельных личностей – студентов/слушателей, – так и компании и организации. Предприятия и организации участвуют в формировании спроса на те или иные виды образовательных услуг и в определении особых требований к их качеству через профессиональные и должностные требования к своим будущим работникам³.

С рынка труда поступают достаточно четкие сигналы, определяющие поведение нынешних и потенциальных работников. Эти сигналы дают импульсы к развитию образования. Высшее образование в настоящее время воспринимается как императивное требование работодателя, необходимое, но не достаточное условие для получения рабочего места в эффективном сегменте рынка. С одной стороны, присущие трудовой

сфере сложность и динамичность порождают нередко у выпускников вузов неточные представления о ней, неадекватные ожидания, а с другой – работодатель не получает того работника, который ему нужен, и вынужден инвестировать средства в переобучение кадров. Происходит изменение требований к рабочей силе не только в профессионально-квалификационной сфере труда, но и в социально-психологической, социально-культурной плоскостях. Если основными качествами работника в эпоху промышленного капитализма были дисциплина, жесткая организационная иерархия, исполнительность, то новые императивы ориентируют на большую инициативу и самостоятельность, способность работать во временных рабочих группах (командах), высокую мотивацию к переобучению.

По результатам многих социальных исследований, кадровый вопрос занимает третье место среди проблем, стоящих перед предприятиями. По своей остроте эта проблема уступает лишь двум другим – инвестициям и сбыту продукции. Работодатели освоили широкий спектр каналов подбора персонала. Так, для государственных предприятий самым предпочтительным способом подбора персонала являются связи с высшими учебными заведениями. Для частных (индивидуальных) предприятий и предприятий, являющихся обществами с ограниченной ответственностью, – личные связи, поиск через рекрутинговые агентства и публикацию объявлений в средствах массовой информации; для акционерных обществ – личные связи, рекрутинговые агентства, профессиональные ассоциации и связи с вузами. Данные о зависимости выбора способов подбора персонала от экономического положения предприятия свидетельствуют о том, что чем лучше экономическое положение предприятия, тем большим спектром каналов набора кадров пользуется работодатель и тем чаще он обращается в рекрутинговые агентства. Государственные центры занятости относятся к наименее востребованным работодателями каналам подбора персонала.

Требования работодателей к нанимаемым работникам весьма разнообразны. Имеют значение: опыт работы (86,1%); уровень образования (80,4%); имеющиеся у кандидатов связи (72,9%); профессиональные качества кандидатов (61,2%); различные рекомендации (26,5%)⁴.

Современный российский работодатель весьма требователен. Он осознает остроту кадровой проблемы, использует широкий спектр каналов набора кадров, склонен обучать и переобучать собственных работников, а при приеме на работу отдает предпочтение имеющим опыт работы и обладающим связями.

Получаемое сегодня высшее образование в большей степени является не специальным, а универсальным, его ценность определяется суммой не знаний, а компетенций, которые как раз



реализуются в новой структуре экономики. Отчасти эти тенденции идут параллельно с мировыми трендами, но есть и отличия. Карьерный рост гибких универсальных работников в развитых экономиках зависит от их профессионализма, а в нашей стране – прежде всего от «социального» капитала (связей, знакомств) и лояльности работодателю⁵.

Таким образом, при условии обеспечения учета и максимально возможного уровня удовлетворения образовательными учреждениями потребностей потребителей образовательных услуг будет решена такая важная проблема, как работа выпускника вуза по специальности.

УДК 316. 334. 22 (470+571)

ГРАЖДАНСКАЯ ЖИЗНЬ ОФИЦЕРОВ ЗАПАСА: ИХ ТРУДНОСТИ И ПРОБЛЕМЫ

Р.В. Рыбаков

Саратовский государственный университет,
кафедра регионоведения
E-mail: rever2@mail.ru

В статье рассматривается процесс адаптации офицерского состава, уволенного из рядов Вооружённых сил. В частности, акцентируется внимание на проблемах бывших военнослужащих, с которыми им приходится сталкиваться, оказавшись за рамками военной действительности.

Ключевые слова: военнослужащий, социальная защита, социальная помощь.

Civil Life of Reserve Officers: Their Difficulties and a Problem

R.V. Rybakov

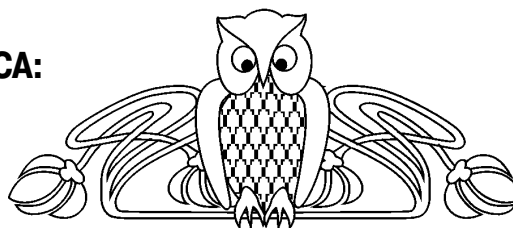
This article is devoted to consideration of process of adaptation of an officers dismissed of numbers of Armed forces. In particular a focus is brought to problems of former military men, which they should collide, having appeared for frameworks of the military validity.

Key words: military person, social protection, social help.

Реформы, начавшиеся в начале 90-х гг. прошлого века, по сокращению численности состава Вооружённых сил России продолжают и по настоящее время. По информации Министерства обороны, в ближайшее время количество военнослужащих должно сократиться до 1 млн человек. В данном случае речь идёт о сокращении не только числа призывников, проходящих срочную службу, но и количества профессиональных кадровых военных. Следовательно, в ближайшее время стоит ожидать увеличения числа людей, оказавшихся на рынке труда в поисках работы. Стоит отметить, что при увольнении в запас только небольшая часть военнослужащих успешно меняет род занятий и утверждает себя в новых сферах жизни и

Примечания

- ¹ См.: Лукашенко М.А. Высшее учебное заведение на рынке образовательных услуг: актуальные проблемы управления. М., 2003. С. 368.
- ² См.: Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации. М., 2007. С. 84.
- ³ См.: Сагинова О. Природа и характеристика образовательных услуг // Маркетинг. 2005. № 3 (82). С. 59.
- ⁴ См.: Требования работодателей к системе профессионального образования. М., 2006. С. 64.
- ⁵ См.: Аврамова Е. М., Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники на рынке труда: взаимные ожидания // Социс. 2006. № 4. С. 44.



деятельности. Для большинства же военнослужащих, да и членов их семей, увольнение из армии – весьма болезненное состояние, приводящее порой к потере жизненной перспективы и крушению надежд, так как им трудно адаптироваться к новым для себя условиям и стилю взаимоотношений в современном гражданском обществе. Такая ситуация часто провоцирует финансовые и экономические трудности, ограничения в выборе работы, жилищные проблемы, невротические состояния, асоциальное поведение и т.д.

По данным Министерства обороны Российской Федерации, только в 1992–2004 гг. было уволено в запас более 2 млн офицеров, прапорщиков и мичманов. Всего же в результате таких сокращений в адаптации к новым жизненным условиям нуждается более 5 млн человек. При этом заметим, что подавляющее большинство увольняемых кадровых военнослужащих относится к возрастной категории 35–50 лет. Они обладают хорошей профессиональной подготовкой и, как правило, имеют высшее образование. У них имеется опыт управления большими коллективами, решения масштабных задач и вопросов воспитательной работы. Другими словами, это экономически активная часть населения.

За последние годы число защитников Отечества сократилось на несколько миллионов человек. Ежегодно ряды уволенных в запас пополняют всё новые и новые кадровые офицеры. На сегодняшний день количество офицеров запаса по Саратовскому региону превысило отметку в 60 тыс. человек. Учитывая, что на территории Саратовской области дислоцируются различные