

УДК 316.334.23+316.354

**Е.О. Тарасова**

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАБОТНИКОВ БИЗНЕС-ОРГАНИЗАЦИЙ**

Рассмотрены проблемы низкой квалификации, «утечки профессионалов», неэффективного образования в России. Как с этой ситуацией справляются современные работодатели, чем руководствуются они при отборе персонала, как личные связи влияют на развитие карьеры, а также какую роль играет высшее образование в нашей стране – все эти вопросы проанализированы автором.

Ключевые слова: *квалификация, профессионализм, высшее образование, рынок труда, карьера.*

Современный рынок труда, казалось бы, настолько динамичен, что требование постоянного повышения квалификации становится очевидным. Совершенствование профессиональных навыков делает сотрудников компаний конкурентоспособными. Однако существуют огромные различия в отношении и понимании квалификации в российских и европейских компаниях. Рассмотрим особенности российского подхода к квалификации.

Чем дальше мы уходим от советской власти, тем сильнее становится разрыв между законом и реальными практиками в сфере труда. Возьмем, к примеру, процесс трудоустройства. В настоящее время весьма распространена практика неформального найма (по устному договору), подразумевающая «серую» зарплату и отсутствие льгот. В годы Советского Союза подобные явления были неприемлемы. Каким образом развитие «неформальности» рынка труда и занятости повлияло на отношение к квалификации?

Для ответа на этот вопрос приведем данные социологического исследования, проведенного в Москве, Перми, Новосибирске и Надыме в 2001 году. Было опрошено 279 чел., среди которых следующие категории работников: строители и ремонтники, продавцы, наемные работники малого и среднего бизнеса, работники бюджетных сфер, а также рабочие промышленных приватизированных предприятий [1, с. 6].

Исследование показало, что, во-первых, квалификация при найме на работу играет далеко не самую значимую роль. 51 % опрошенных считают, что без личных связей нельзя найти хорошую работу. В ответе на вопрос «Как

---

© Тарасова Е.О., 2014

**Тарасова Екатерина Олеговна** – соискатель кафедры социологии и политологии ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: tarasova\_eo@mail.ru.

люди, зарабатывающие на жизнь так же, как и вы, чаще всего находят работу?» 76 % нанятых неформально и 75 % принятых на формальной основе ответили: «Через друзей, знакомых, земляков» [2, с. 5].

Во-вторых, что касается профессионализма, то при найме на работу формальным способом личные связи и знакомства уступают профессионализму в 1,5 раза, так как формальные трудовые отношения более объективны. При неформальном, более субъективном, приеме на работу, полностью доминируют личные связи.

Считают, что «без связей карьеру не построить»: 52 % работников сферы услуг, 49 % – юриспруденции, 49 % – медицины, 27 % – образования, 22 % – FMCG, 17 % – работников IT-сферы.

В 2001 году в опросе ВЦИОМа получилось следующее распределение респондентов, при ответе на вопрос «Как именно вам помогло наличие связей?»:

Меня взяли на хорошую работу.....	68 %
Меня повысили.....	9 %
Оставили работать, хотя был(а) под угрозой увольнения.....	8 %
Добился(ась) повышения зарплаты.....	4 %
Другое.....	9 %
Затрудняюсь ответить.....	2 %

Полезнее всего связи оказались для работников многопрофильных компаний (73 %), представителей сферы бытовых услуг (71 %), ресторанного и гостиничного бизнеса (65 %), СМИ (63 %) и автомобильного бизнеса (59 %) [3, с. 8].

Но в то же время работодатели как легального, так и нелегального бизнеса примерно одинаково высоко оценивают такое качество работника, как квалификационный уровень (61–68 %).

Рассмотрим далее исследование, проведенное ровно через 10 лет. В апреле 2011 года ВЦИОМ совместно с компанией HeadHunter выявили главные факторы успешной карьеры:

Качественная профессиональная подготовка.....	37 %
Усердная работа и терпение.....	32 %
Престижное образование.....	25 %
Связи.....	24 %

Таким образом, мы можем сделать вывод о положительной тенденции в отношении к квалификации. Связи на сегодняшний день продолжают играть важную роль при устройстве на работу, но все-таки не решающую.

Рассмотрим основные принципы системы образования и особенности рынка труда. В советский период была распространена практика централизованного управления трудовыми ресурсами, когда каждый выпускник направлялся на определенное место работы, независимо от его желания. Это спо-

собствовало равномерному распределению квалифицированных специалистов по стране, а также вселяло в выпускников вузов уверенность в завтрашнем дне. Сегодня перед выпускниками открывается широкий выбор в планировании своего будущего, и успешность дальнейшей карьеры зависит от способностей каждого, а также зачастую от наличия «хороших знакомых». Люди, закончив вузы, часто стремятся туда, где больше возможностей, с одной стороны, где больше денег, с другой стороны. Этим и объясняется формирование «эпицентров» квалифицированных кадров, таких как Москва, отчасти Санкт-Петербург.

Российский рынок труда представляет собой социально-трудовую конкурентную среду, где каждый работодатель стремится обеспечить конкурентоспособность своего предприятия, чтобы получить прибыль, а каждый работник стремится найти работу, соответствующую его способностям и потребностям [4, с. 29].

Вузы ежегодно выпускают специалистов, но проверить качество их знаний можно только на рынке труда. Россия занимает третье место по доле специалистов с высшим образованием, обогнав США и Норвегию [5, с. 45]. Между тем нарастает дефицит квалифицированных кадров, деформируется профессионально-квалификационная структура, качество трудовых ресурсов оставляет желать лучшего. Чем объяснить такой упадок квалификации в России?

Во-первых, одним из факторов является доступность высшего образования для тех, кто обладает материальными средствами. Это снижает качество образования, так как зачастую в лучшие вузы поступают не по способностям, а по материальным возможностям, и далеко не всегда это действительно талантливые люди.

Во-вторых, значимым фактором, влияющим на качество трудовых ресурсов, является увеличение коммерческого приема студентов на популярные специальности, что приводит к массовому выпуску «товара», не обеспеченного запросами экономики [6, с. 46].

В-третьих, как мы уже упоминали, это ограниченность как в образовательных услугах, так и на рынке труда в регионах, следствием чего и является отток наиболее талантливых в крупные города. Это особенность российского рынка труда, вызывающая дефицит квалифицированных кадров в малых городах. Согласно мониторинговому исследованию, проведенному в 2006 году в Ливенском филиале Орловского государственного технического университета, 25 % выпускников отдадут предпочтение таким городам, как Москва и Санкт-Петербург, именно объясняя это тем, что «в этих городах больше возможностей для самореализации и выше зарплата».

Доступность и распространенность высшего образования в стране приводит к тому, что, с одной стороны, снижается доля квалифицированных рабочих (зачем, к примеру, идти учиться слесарному делу, если можно закон-

чить учебное заведение, именуемое себя вузом, и получить более престижную запись в резюме). Однако такие выпускники редко идут работать по специальности, так как знаний им не хватает. Российские заводы пустуют, а армия менеджеров по продажам растет.

С другой стороны, благодаря распространенности высших учебных заведений, а также специальностей, пользующихся наибольшим спросом (экономические, юридические, менеджерские), растет численность специалистов, однако предложение рынка труда не меняется. В результате более 50 % выпускников вузов идут работать не по специальности. Это приводит к обесцениванию образования. В таблице представлены данные анкетного опроса, проведенного в малых городах Орловской, Брянской и Курской областей в марте 2006 года.

Оценка ценности образования

№ п/п	Вариант ответа	N	%
1	Обеспечивает общую культуру	285	9
2	Обеспечивает высокооплачиваемую работу	431	14
3	Дает глубокие профессиональные знания	613	20
4	Повышает социальный статус	272	9
5	Образование сегодня ничего не меняет в жизни человека	1449	48
Итого		3050	100

Как мы видим, почти половина опрошенных считает, что образование ничего не меняет в жизни человека [7, с. 222].

Итак, проблема квалификации имеет негативные последствия для обеих сторон рынка труда: работодатели долгое время не могут найти хороших специалистов (особенно в регионах), а соискатели с трудом находят работу, соответствующую их образованию. Есть несколько путей решения данной проблемы.

В США вывели несколько принципов, на которые нужно опираться работодателям, чтобы найти высококвалифицированных сотрудников для компании. Исследование было проведено в Университете науки и техники штата Айова, более известный как Университет штата Айова.

1. *Знания.* Недостаточно нанимать человека с сильной профессиональной этикой и установкой «умею – сделаю». Важно найти эксперта в своей сфере, который добьется наибольших успехов в компании, а не просто исполнителя задаваемых функций. Также важно обратить внимание на знание процессов или программ, регулярно используемых в компании. Это вселит в работодателя уверенность, что новый сотрудник будет тратить меньше времени на изучение процессов.

2. *Образование.* В некоторых случаях сотрудники без какого-либо формального высшего образования превосходят тех, у кого есть ученая степень.

Однако работодателю все же следует искать людей, имеющих образование в той сфере, в которой работает компания. Образование по специальности, по словам исследователей, сигнализирует о том, что человек имеет устойчивый интерес к выбранной области знаний, а не ищет работы по случайности. Ученая степень кандидата или доктора наук говорит о том, насколько глубоко человек разбирается в той сфере, в которой заслужил ученую степень.

3. *Заслуги (достижения) на предыдущем месте работы.* Читая резюме кандидатов, важнее обратить внимание не на функциональные обязанности в конкретной должности, а на достижения индивида. Резюме, где только перечисляются функции, может говорить о том, что работник лишь выполнял обязанности, задаваемые руководством. Амбициозный и инициативный сотрудник будет выделяться своими достижениями на предыдущем месте работы. Часто такие люди имеют свой взгляд на проблемы и могут выработать решение, которое способно привести к положительному результату.

4. *Ключевые навыки.* Существует некий набор ключевых навыков, необходимый каждому сотруднику для стабильного развития компании. Это способность четко излагать свои мысли, как устно, так и письменно, умение работать в команде, лидерские качества. Также ценятся работодателями такие качества, как умение расставлять приоритеты, тайм-менеджмент и организационные навыки [8, с. 42].

С другой стороны, соискатели работы должны смотреть на перспективу и повышать уровень своей компетентности, чтобы в кризисные времена экономики не остаться без средств к существованию.

В условиях нестабильности экономического положения страны, когда валюта зависит от американского доллара, и в любой момент может грянуть новый кризис, все более актуальным и распространенным становится вопрос «как в наименьшей степени пострадать от кризиса?». И с каждым днем люди все больше задумываются о способах «подстраховки». Одним из наиболее востребованных и относительно доступных методов можно считать опережающее образование – подготовка к новой специальности, более востребованной на рынке труда.

Несмотря на убежденность многих исследователей, что рабочая сила инертна и немобильна, опросы в рамках Программы сотрудничества Евросоюза и России (бывший ТАСИС) показали, что 64 % опрошенных высказали готовность полностью или частично изменить квалификацию.

Ориентации работников в отношении переквалификации зависят от сферы их деятельности. К примеру, кадровые работники наиболее часто выражают желание получить профессию бухгалтеров (12 % опрошенных), менеджеров по продажам (10 %), психологов (10 %). Журналисты хотели бы попробовать себя в качестве PR-менеджеров (28 %), 15 % выразили желание освоить рабочие специальности [9].

Существует несколько способов выхода из кризиса для работников:

- 1) освоение смежных специальностей;
- 2) переезд на новое место жительства, где профессия востребована в наибольшей степени;
- 3) открытие собственного дела.

Наиболее распространен первый способ. Так называемое «опережающее обучение» многим кажется наиболее предпочтительное решение проблемы будущей занятости. Переезд на новое место слишком рискованный шаг, поэтому не каждый готов решиться на него. Открытие собственного дела также требует значительной смелости, ведь от неудачи никто не застрахован. Поэтому современные работники стараются накапливать как можно больше сертификатов, дипломов, степеней, чтобы расширить выбор профессий при риске потери основной работы. Этот подход отличает российских работников от американских. В Америке в большей степени люди склонны к углублению своих знаний в строго определенной области. А потому они значительно спокойнее относятся к переездам на новые места, где найдется более высокий заработок за их навыки.

Рассмотрим сферы знаний, которые наиболее перспективны на современном рынке труда и освоение которых даст значительные преимущества соискателям при поиске работы. Итак, какие именно навыки следует углублять современным работникам для успешного развития карьеры?

В первую очередь, знание иностранных языков, а в большей степени – английского. Этот навык на сегодняшний день является одним из требований приема на работу практически во всех бизнес-организациях страны, он выступает в качестве метода отбора «подходящих» сотрудников, даже в случаях, когда конкретные функциональные обязанности не подразумевают его использование.

Вторая сфера, которую следует обозначить, информационные технологии (ИТ), а если говорить конкретнее, то знания ERP-систем (Enterprise Resource Planning – планирование ресурсов предприятия). Зачастую динамика развития ИТ настолько стремительна, что многие из нас не успевают следить за нововведениями в этой области. Однако, на наш взгляд, именно сфера ИТ заслуживает особого внимания со стороны как работодателей, так и сотрудников. Многие жители регионов жалуются на закрытие заводов, уменьшение рабочих мест, безработицу вместо того, чтобы повышать уровень своей компетентности и приумножать свои навыки. Общество развивается, пускай не слишком быстрыми темпами (если говорить о России), но оно стремится к повышению эффективности во всех сферах жизни. Рано или поздно промышленность России достигнет того уровня автоматизации, который существует во многих странах Европы именно благодаря информационным технологиям. И первыми от этого этапа пострадают рядовые сотрудники. И чем

быстрее производство будет двигаться к эффективности, повышению качества продукции, увеличению производительности труда, тем стремительнее будут развиваться ИТ в нашей стране.

### Список литературы

1. Барсукова С.Ю. Формальное и неформальное трудоустройство в России: парадоксальное сходство на фоне очевидного различия // Социологические исследования. – 2003. – № 7. – С. 3–15.
2. Романов П.В. Формальные организации и неформальные отношения: кейс-стади практик управления в современной России. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2000. – 190 с.
3. На работу – через связи: «блат» как способ трудоустройства / ВЦИОМ. – М., 2001. – Пресс-выпуск № 1731. – 10 с.
4. Селиванова О.В. Занятость молодежи – стратегическая проблема // Человек и труд. – 2003. – № 3. – С. 27–33.
5. Аврамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования. – 2006. – № 4. – С. 41–52.
6. Богословская О. Мотивация получения высшего образования в контексте выбора профессии // Высшее образование в России. – 2006. – № 5. – С. 42–48.
7. XXI век: итоги и новые горизонты социальной работы (к 15-летию кафедры социологии и социальной работы): материалы Всерос. конф. (Москва, 4–5 апр. 2007 г.) / под ред. д-ра филос. наук, проф. П.Д. Павленка; Моск. гос. ун-т сервиса. – М., 2007. – С. 221–229.
8. Scott Herrick. Iowa State University: What Makes an Outstanding Employee, Manager or Organization. – New York, 2011.
9. Опережающее образование: готово ли общество? [Электронный ресурс] // Нижневартровский государственный университет: офиц. сайт. – URL: <http://www.nggu.ru/se/study/2858> (дата обращения: 20.04.2014).

Получено 01.05.2014

**E.O. Tarasova**

## **TOPICAL ISSUES OF EMPLOYEES IN BUSINESS ORGANIZATIONS**

The paper deals with issues of low staff qualification, “specialist drain”, inefficient education in Russia. The study targets at the following questions: how modern employers cope with such problems, what principles they follow selecting the personnel, how personal relationships affect career development, as well as what role higher education plays in our country.

*Keywords: qualification, professionalism, higher education, labor market, career.*

**Tarasova Ekaterina Olegovna** – Post-graduate, Dept. of Social and Political Sciences, Humanities Faculty, Perm National Research Polytechnic University, e-mail: tarasova\_eo@mail.ru.