
УДК 331.5
ББК 65.240.5
О 35

В.Н. Овчинников

Заслуженный деятель науки РФ, доктор экономических наук, профессор-консультант кафедры теории и практики государственного регулирования экономики Южного федерального университета, г. Ростов-на-Дону. Тел.: (863) 250 59 63, e-mail: kafedra209@mail.ru.

Н.П. Королева

Научный сотрудник Северо-Кавказского НИИ экономических и социальных проблем Южного федерального университета, г. Ростов-на-Дону. Тел.: (863) 264 02 64, e-mail: isep@sfedu.ru.

Работодатели в структуре субъектов рынка образовательных услуг (Рецензирована)

Аннотация. В статье рассматривается функциональная роль работодателей в структуре субъектов спроса на рынке образовательных услуг, обобщен опыт их взаимодействия с институтами системы подготовки кадров в процессе формирования компетентностной модели специалистов и социального заказа на их выпуск учебными заведениями системы профессионального образования.

Ключевые слова: работодатель, субъект рынка, образовательная услуга, спрос, предложение, модель подготовки кадров, асимметрия рынка, интерес, инвестор.

V.N. Ovchinnikov

Honoured Scientist of the Russian Federation, Doctor of Economics, Professor-Consultant of the Department of Theory and Practice of Government Regulation of Economics of the Southern Federal University, Rostov-on-Don. Ph.: (863) 250 59 63, e-mail: kafedra209@mail.ru.

N.P. Korolyova

Research worker of the Northern Caucasus Research Institute of Economic and Social Problems of the Southern Federal University, Rostov-on-Don. Ph.: (863) 264 02 64, e-mail: isep@sfedu.ru.

Employers in the structure of subjects of the educational service market

Abstract. The paper considers the functional role of the employers in the structure of the demand subjects on the educational service market, generalizes the experience of their cooperation with the institutions of manpower development system in the process of formation of the competent specialist model and of the social order on their graduation from the educational institutions of the professional educational system.

Keywords: employer, market subject, educational service, demand, supply, manpower development model, market asymmetry, interest, investor.

Отличительная черта новой ситуации — усиление неопределенности и вариативности поведения агентов рынка образовательных услуг. Налаживание взаимодействия образовательного сектора с реальным дестабилизируется кризисны-

ми явлениями, которые углубляют противоречия на высокодинамичном, структурно и информационно асимметричном рынке образовательных услуг.

Новые «правила игры», установленные на федеральном уровне (закон

об автономных учреждениях, перенос акцента с процесса на результаты образовательной деятельности, сокращение участия государства в бюджетном финансировании вузов и т.д.), внесли существенные коррективы в поведение и диспозицию субъектов рынка образовательных услуг.

На первый план выдвинулась фигура работодателя, который должен сформулировать «внятный» массовый долгосрочный заказ на подготовку специалистов и оплатить его. Соответственно, высшая школа призвана удовлетворить в полной мере потребности экономики в квалифицированных кадрах, озвученные работодателями. На первый взгляд, схема довольно проста. Однако, принимая во внимание «рыхлость» законодательного оформления контрактных отношений, нетрудно установить источник множества проблем, которые возникают в процессе взаимодействия субъектов рынка.

Проследим внутреннюю логику процесса, чтобы определить точки расхождения интересов взаимодействующих сторон.

Главное действующее лицо — работодатель. Как субъект рыночных отношений он одновременно является фактором на нескольких рынках: труда, материалов, средств производства, финансов, образовательных услуг и т.д. Причем на всех рынках, кроме рынка образовательных услуг, работодатель приобретает товары (услуги), необходимые для поддержания функционирования собственного предприятия (фирмы). Действия работодателя на рынке образовательных услуг носят совсем иной характер. Он заключает договоры (контракты) с образовательными учреждениями на предоставление образовательных услуг третьим лицам (сотрудникам собственной фирмы или студентам) и оплачивает их. Строго говоря, образовательные услуги работодателю не нужны (если он приобретает их не лично для себя). Ему необходимы трудовые услуги соответствующей квалификации и качества. Согласно международной классификации в занятости, работодатель — это человек, работаю-

щий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих лиц. Возникает законный вопрос: какие гарантии у работодателя, что оплаченные сегодня образовательные услуги преобразуются в необходимые ему (допустим, через пять лет) трудовые услуги? Вопрос не праздный. В России инвестирование в образование сопряжено с целой серией рисков, которые возрастают по мере углубления кризиса. Работодатель, выступающий инвестором, бывает неудовлетворен качеством подготовки специалиста, недостаточной и неточной информацией об объекте инвестирования, об используемых образовательных программах и технологиях и т.п. Часто обученные по договору выпускники обладают грузом ненужных для трудовой деятельности знаний и умений, но не могут решать конкретные задачи в рамках своей профессии. В результате работодатель вынужден нести дополнительные расходы на обучение специалиста на рабочем месте.

Риск существует и в случае удовлетворительной подготовки по требуемой специальности. Даже если в договор с работником будет включен пункт о том, что после обучения он отработает на предприятии определенный срок, нарушение этого договора, как показывает российская практика, часто остается без последствий и после обращения в суд.

Несовершенство законодательства, слабое регулирование контрактных отношений — одна из серьезных причин сдерживания инвестиций в образование. Ни работодатели, ни вузы, ни студенты не чувствуют себя защищенными.

Работодатель ощущает свою уязвимость как инвестора, если профессионала, обученного за счет предприятия, другая фирма переманивает высокой зарплатой или более выгодным соцпакетом. В этом случае «родительское» предприятие не получает никакой компенсации. Подобная практика снижает стимулы к инвестированию средств в образование сотрудников, и работодатели будут стараться переложить расходы за обучение на плечи самих обучающихся. Решение проблемы можно позаимствовать на Западе, где она ре-

шается путем введения порядка компенсации затрат на подготовку специалиста как носителя уникального опыта. Законодательное закрепление подобной практики не только возместит издержки «родительской» фирме (специалист «уносит с собой» не только знания и опыт, но и свои контакты), но и заинтересует отдельные фирмы, у которых есть своя учебная база в подготовке специалистов не для себя, а для получения прибыли. Примером отработанной системы возмещения затрат и учета интересов всех участников процесса обучения, подготовки и развития таланта может быть рынок профессиональных спортсменов. Бесспорным признается факт компенсации затрат клубу, воспитавшему спортсмена.

Вложение инвестиций в образование сдерживается нашим налоговым законодательством. К сожалению, расходами для целей налогообложения прибыли не признаются расходы на подготовку и переподготовку кадров, связанные с оплатой обучения работников в высших и средних специальных учебных заведениях, то есть они должны осуществляться за счет чистой прибыли организации, остающейся после уплаты налога на прибыль. Это невыгодно работодателям, и они стараются избежать подобных трат.

Характерно, что крупные корпоративные инвесторы, вкладывая средства в образование, рискуют больше, чем индивиды. Это связано с большей неопределенностью, возникающей из-за длинной цепочки посредников, что приводит к пересечению различных интересов, искажению информации, увеличению транзакционных издержек. Ослабевают возможности контроля за эффективностью расходования средств и их целевым использованием.

Тем не менее, общая экономическая ситуация (сложное финансовое положение предприятий, вынужденные массовые увольнения и др.) заставляет руководителей мыслить по-новому, оптимизировать кадровый состав и устанавливать контакты только с вузами, имеющими надежную репутацию на рынке образовательных услуг.

По оценкам экспертов РСПП, сейчас бизнес опирается на новые подходы к человеческому ресурсу, считая, что «работники являются самым ценным капиталом организации, обеспечивающим ей конкурентные преимущества, а обучение и развитие признаются в качестве ключевых аспектов работы с людьми» [1].

Р.В. Рывкина и О.А. Коленникова, основываясь на регулярных сплошных опросах директоров предприятий ряда основных отраслей с 1995 по 2007 г., зафиксировали наличие двух противоположных тенденций [2], характерных и для настоящего момента: кадровый голод и избыточную численность. Начиная с 2000 г. предприятия стали испытывать дефицит кадров. В 2004 г. 32% обследованных коллективов испытывали кадровый голод. Причем у половины из них нехватка составляла пятую часть и более. В то же время 45% предприятий по-прежнему имели избыточную численность. Этот дисбаланс объяснялся стремлением директоров создавать «подушку безопасности», чтобы не потерять трудовой коллектив в нестабильной экономической ситуации. На отсутствие квалифицированных специалистов указали 33% руководителей. Любопытно, что даже на предприятиях с избытком кадров 70-80% опрошенных директоров отметили острую нехватку квалифицированных кадров.

Однако портфель заказов высшей школы формируется преимущественно частными, а не корпоративными инвесторами. Со стороны вузовского сообщества слышны упреки работодателям в том, что они четко не формулируют свои потребности в специалистах на длительный срок. Вузам необходимы длительные контракты, поскольку подготовка специалистов занимает 3–5 лет.

Со своей стороны, работодатели высказывают массу претензий к качеству подготовки специалистов. Работодателя интересует не формальное признание высоких профессиональных качеств потенциального работника (диплом), а квалификация работника, его способность выполнять конкретные функции.

Но на практике приходится доверять формальному свидетельству, поскольку оценка уровня квалификации требует дополнительных, порой значительных затрат.

Итак, есть две стороны, остро нуждающиеся друг в друге, но согласованное взаимодействие между ними не складывается. Причин такого положения несколько. В первую очередь, — это состояние институциональной среды. Практически не развито законодательство, регламентирующее контрактные отношения в сфере образования, права сторон внутри учебного процесса, предоставление кредитов и т.д.

В публикациях говорится о наличии системных проблем внутрифирменного управления, которые, по нашему мнению, также мешают работодателям четко выстраивать свою линию и согласовывать ее с другими субъектами рынка образовательных услуг. Проведенный группой ученых ГУ ВШЭ опрос генеральных директоров 1570 предприятий, представляющих 10 отраслей промышленности и 11 отраслей сферы услуг, выявил наличие серьезного разрыва между бизнес-стратегией и социально-кадровой политикой российских фирм. «Фирмы, значимо различающиеся по уровню инновационности, почти не различаются в вариантах построения социально-кадровой политики... Компании-«отличники», которые должны быть в максимальной степени ориентированы на инновации, имеют наибольшую долю «демагогического» типа социально-кадровой политики, наименее ориентированного на инновации» [3].

Сопоставление выявленной проблемы с выводами мониторинга, проведенного научным аналитическим центром ЮФУ, о том, что «из 300 обследованных предприятий Ростовской области только 45 имеют долгосрочную стратегию, а при отсутствии общей концепции развития сложно формировать кадровую стратегию» [4], позволяет установить одну из основных причин сбоев во взаимодействии вузов и предприятий. Кадровая политика предприятий не только не выверена, зачастую

ее просто нет. Бизнес в целом пока не готов к систематическим отношениям с вузами, несмотря на ряд мер, принятых правительством, и занят «латанием дыр» в собственном кадровом обеспечении. Этот вывод подтверждается мизерными затратами российских предприятий на внутрифирменное обучение кадров, которые в среднем находятся на уровне 0,5–0,7% ФОТ, в то время, как, по оценкам экспертов, они должны быть не менее 1,5–2%. В развитых странах данная статья расходов достигает 5–10% ФОТ [5].

Рассматривая работодателей как социальную группу, отметим, что эта группа неоднородна, отличается сложной структурой, но на элементарном уровне есть общие признаки, которые позволяют объединить ее в одно целое.

Обычно работодатель — собственник средств производства. Однако в хозяйственной практике России работодателем считается также и руководитель в государственном секторе экономики, хотя он сам является наемным работником и не владеет средствами производства. Еще один тип работодателя — наемный менеджер в коммерческой компании, чаще всего в крупном бизнесе.

Работодателям присущ сходный набор характеристик:

- отличная от других групп система социальных связей (союзы работодателей, единство интересов, потребностей и ценностей);
- характер отношений с другими субъектами (власти, подчинения и т.д.);
- единство основных статусных характеристик;
- похожие мотивации, символы и стиль жизни;
- общность условий существования.

Дополним характеристику качественных различий работодателей статистической информацией. В структуре занятости населения в 2004 г. насчитывалось 4995 тыс. руководителей, что составляло 7,4% всех занятых в экономике России [6]. Цифры говорят о том, что слой работодателей довольно многочисленный и в предшествующие годы активно рос: в

1997 г. его численность была меньше 4 млн. чел., составляя немногим более 6% от всех занятых. Сделаем оговорку: в статистике нет понятия «работодатель», поэтому приведенные цифры содержат некоторую погрешность для количественной характеристики работодателей. В число руководителей включены и чиновники, которые могут не заниматься наймом и, следовательно, не являться работодателями.

Сложности с определением численности работодателей в структурных звеньях связаны и с отсутствием в статистике такого понятия, как «среднее предприятие». Данные о средних пред-

приятиях в показателях российского сектора МСП (малые и средние предприятия) не отражаются (за единичными исключениями) и группируются с крупными предприятиями. По оценкам Минэкономразвития РФ, в начале 2007 г. в России насчитывалось более 1 млн. индивидуальных предпринимателей [7].

В таблице 1 показано соотношение и динамика социально-профессиональных слоев в структуре российского общества. Информация получена в результате представительных опросов, проведенных в 2002, 2006 гг. исследовательской группой ГУ ВШЭ [8]. В опросе не участвовали элитные группы.

Таблица 1

Динамика социальной стратификации в РФ

	Социальные слои	2002 г., %	2006 г., %
1.	Предприниматели, коммерсанты	4,4	4,0
2.	Управляющие высшего звена и чиновники	0,7	0,9
3.	Управляющие среднего звена	1,6	1,6
4.	Руководители низового звена	7,2	7,6
5.	Высококвалифицированные профессионалы	3,4	4,2
6.	Профессионалы с высшим образованием	14,2	12,5
7.	Работники со средним специальным образованием	14,0	11,7
8.	Работники нефизического труда	10,8	9,8
9.	Высококвалифицированные рабочие	0,9	1,2
10.	Квалифицированные рабочие	24,5	29,7
11.	Не- и полуквалифицированные рабочие	15,4	12,6
12.	Работники квалифицированного труда сельского хозяйства	0,9	1,4
13.	Работники малоквалифицированного труда в сельском хозяйстве	1,4	1,6
14.	Самозанятые	0,6	1,2

Интересующий нас срез — «работодатели» — представлен в основном первыми четырьмя пунктами, хотя не всех участников можно идентифицировать как работодателей. Удельный вес рассматриваемой группы довольно ощутим в общей структуре — 14,1%. Сопоставление данных из различных источников позволяет говорить, что общая численность работодателей в нашей стране увеличивалась с каждым годом вплоть до осени 2008 г. Рост занятых в управлении более, чем в два раза, с 1602 тыс. чел. до 3211 тыс. чел., произошел во временном отрезке с 2000 по 2004 г. [9].

Возвращаясь к таблице 1, отметим, что руководители низового звена значительно превосходят по численности управляющих среднего и высшего звена: 7,6% в общей структуре против 1,6% и 0,9% соответственно. Предпринимателей и коммерсантов было больше 4%, но в рассматриваемом временном интервале их удельный вес уменьшился на 0,4%.

Опираясь на информацию таблицы 2, охарактеризуем работодателей с позиций владения собственностью. Подавляющее большинство бизнесменов (82,6%) — владельцы или совладельцы фирмы (предприятия) (2006 г.), причем доля собственников быстро увеличивалась.

Таблица 2

Собственники фирм/предприятий в составе отдельных социально-профессиональных групп

№ п/п	Социальные группы	Доля владеющих фирмой / предприятием, %		
		1994 г.	2002 г.	2006 г.
1.	Предприниматели, коммерсанты	42,6	57,0	82,6
2.	Управляющие высшего звена и чиновники	12,0	28,6	38,1
3.	Управляющие среднего звена	9,0	12,5	8,3
4.	Высококвалифицированные профессионалы	5,6	3,0	6,2
5.	Профессионалы с высшим образованием	6,9	3,3	2,1
6.	Технические работники (в сферах бытовых услуг и организации управления)	3,6	2,9	1,8
7.	Квалифицированные рабочие	3,9	0,6	1,6
8.	Полуквалифицированные рабочие	10,1	0,7	1,4
9.	Работники квалифицированного и малоквалифицированного труда в сельском хозяйстве	3,4	2,3	5,8

Достаточно большой процент (38,1%) управляющих высшего звена и чиновников владеют собственной фирмой. Принимая во внимание, что в таблицу не включены отдельные социально-профессиональные группы (руководители низового звена, работники со средним специальным образованием, высококвалифицированные рабочие, самозанятые), подведем итог: собственники предприятий и фирм в основном сконцентрированы в верхних «этажах» социально-профессиональной структуры РФ, однако небольшой процент есть и на нижних.

Замеры группы, которую социологи называют «ядром среднего класса», а Т.И. Заславская рассматривает как «верхушку среднего класса», показали, что высшее образование наличествует у 78% ее представителей; среднее профессиональное или незаконченное высшее — у 17%; полное или неполное среднее — у 5% [10], то есть почти четверть бизнесменов, представляющих верхушку среднего класса, не имеют высшего образования.

Возникает вопрос: могут ли работодатели, не имеющие высшего образования, сформулировать точный и корректный запрос высшей школе относительно компетенций, качества и структуры подготовки специалистов? Не завышены ли ожидания общества?

Образовательный уровень бизнес-элиты, которая сразу сформировалась из образованных людей, достаточно высок: если в 1993 г. в ее составе было 93% лиц с высшим образованием, то в 2001 г. — уже 97%; 13,4% имели второе высшее образование, чаще экономическое или юридическое [11]. Как видно, уровень образования бизнесменов заметно дифференцирован. Тот же показатель для работодателей из класса чиновников и управляющих высшего звена достигает высокой планки: 80,9% имеют высшее образование и поствузовское; 19% — среднее специальное (2006 г.).

В составе управляющих среднего звена 77,1% — доля лиц с высшим образованием; 14,3% — со средним специальным; 8,6% — с полным средним и ПТУ.

Расширим массив за счет аналогичной информации в малом бизнесе, полученной И.Н. Поповой в результате опроса руководителей 398 предприятий Екатеринбурга в 2005 г. Высшее образование имели 60,8% респондентов, среднее профессиональное и незаконченное высшее — 30,4%; полное среднее — 6%; начальное профессиональное и неполное среднее — 1,8%; ученую степень — 1%.

Из общего числа опрошенных 20% считают, что обладают достаточной квалификацией, остальные хотели бы

повысить. Среди них постоянно этим занимаются 18,3%; 26,6% хотели бы получить дополнительное образование; 34,9% желают это сделать, но не имеют времени [12].

Приведенные результаты исследований показывают, что для взаимовыгодного сотрудничества бизнеса и высшей школы есть реальная почва. Наиболее очевидный канал — вовлечение руководителей предприятий в процесс непрерывного образования. Для бизнес-элиты актуальна защита кандидатских и докторских диссертаций.

Руководителям среднего и малого звена, чей уровень образования ниже, могут быть предложены как основные, так и дополнительные образовательные программы, кратковременные курсы, тренинги, консультационные услуги.

На сближение сферы образования и реальной экономики нацеливает образовательная политика государства, реализованная в последних законодательных инициативах и конкретных мероприятиях.

Недавно принятый закон об автономных учреждениях открыл работодателям доступ в попечительские советы вузов, где они будут принимать участие в управлении учебными заведениями, реализовывать собственные требования к содержанию обучения и его результатам.

Работодатели могут влиять и на реформирование всей системы образования в целом, лоббируя свои интересы во властных структурах, участвуя в разработке профессиональных стандартов, квалификационных требований, образовательных программ.

Уже сегодня союзы работодателей («Деловая Россия», РСПП, «Опора» и др.) принимают активное участие в составлении рейтингов высших и средних специальных учебных заведений. От их оценок зависит имидж, репутация, а следовательно, и конкурентоспособность образовательных учреждений.

Что касается конкретных форм взаимодействия вузов с бизнес-сообществом, то их довольно много и они широко освещены в специальных публикациях.

Новый, нестандартный подход к взаимовыгодному сотрудничеству с вузами (ЮФУ, РГЭУ) продемонстрировал банк «Центр-инвест». Руководствуясь стратегическими целями, банк стимулирует научную работу молодых преподавателей, видя свою заинтересованность в том, «чтобы вузы готовили грамотных клиентов для компетентного банка» [13].

Однако таких примеров «долгоиграющей политики» пока немного. Чаще стратегом и инициатором взаимодействия выступает государство, которое по-прежнему остается самым влиятельным игроком на рынке образовательных услуг. Как субъект права государство выполняет сразу несколько важных ролей: законодателя, защитника прав, регулировщика, инвестора, контролера. Наличие властных полномочий позволяет государству выполнять функции, недоступные другим субъектам, в частности:

- определять порядок финансирования образования;

- устанавливать налоговые льготы и другие формы воздействия в целях стимулирования подготовки специалистов по приоритетным специальностям;

- посредством лицензирования и аттестации влиять на качество предоставляемых образовательных услуг.

Собственно, само государство, наряду с союзами и объединениями работодателей, можно ассоциировать с корпоративным работодателем. Государство входит во взаимоотношения с другими субъектами рынка образовательных услуг через своих агентов (руководителей государственных предприятий, министерств, чиновников аппарата управления и др.), которые уполномочены представлять его интересы. Являясь акционером крупных предприятий и компаний, государство оказывает реальное влияние на процедуру найма, устанавливая рамочные условия и критерии подбора персонала. С этих позиций влияние государства как работодателя в последнее время усиливается, поскольку происходит лавинообразный рост госкомпаний. В 2005 г. государство являлось акционером более 3700 крупных предприятий [14].

Итак, последовательно проводя политику коммерциализации высшего образования и расширяя полномочия других субъектов, государство не перестает играть главную роль как субъект отношений на рынке образовательных услуг. Сознательно сворачивая свое участие в формировании предложения образовательных услуг, власть дает по-

нять: пусть заказывает ассортимент и структуру тот, кто платит и потребляет образовательные услуги. Одновременно, упрочивая свои позиции как собственника государство приобретает решающий голос в формировании институционального спроса, выступая в роли заказчика образовательных услуг, но уже со стороны бизнеса.

Примечания:

1. Нефинансовые отчеты компаний, работающих в России: практика развития социальной отчетности: Аналитический обзор / под ред. А.Н. Шохина. М., 2006. С. 83.
2. Рывкина Р.В., Коленникова О.А. Кадровый кризис на промышленных предприятиях России // Социс. 2007. №4. С. 52-57.
3. Гурков И.Б., Зеленова О.И., Мутовин А.А. Социально-кадровая политика российских предприятий // Мир России. 2007. №4. С. 16-17.
4. Захаревич В., Боровская М. Формирование процессов взаимодействия Южного федерального университета с бизнес-сообществом // Высшее образование в России 2008. №1. С. 26.
5. Мазин А., Раева Т. Внутрифирменный человеческий капитал: факторы его наращивания // Человек и труд. 2006. №11. С. 16.
6. Труд и занятость в России. М.: Росстат, 2005. С. 72-73.
7. Андреева И., Павлов К. О критериях выделения малого и среднего бизнеса // Общество и экономика. 2007. №7. С. 74.
8. Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. Социально-профессиональная структура населения России // Мир России. 2007. №9. С. 44.
9. Авраимова Е., Кулагина Е., Верпаховская Ю. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции // Человек и труд. 2007. №9. С. 44.
10. Заславская Т. Новое поколение акторов российской экономики: проблемы социального качества // Общество и экономика. 2005. №5. С. 147.
11. Крыштановская О. Анатомия российской элиты. М., 2004. С. 341.
12. Попова И.Н., Ершова Г.Е. К вопросу об оптимизации профессиональной деятельности предпринимателей в период проведения экономических реформ в России // Финансы и кредит. 2006. №16. С. 34.
13. Цуркан Г. «Центр-инвест» и ЮФУ определяют будущее образование науки Юга России // Комсомольская правда. 2008. 17 окт.
14. Кочетыгова Ю. Экспансия государственных компаний и эффективность российской экономики // Общество и экономика. 2007. №7. С. 35.

References:

1. Non-financial reports of the companies working in Russia: practice of development of the social reporting: The state-of-the-art review / Ed. A.N. Shokhin. M., 2006. P. 83.
2. Ryvkina R.V., Kolennikova O.A. Personnel crisis at the industrial enterprises of Russia // Sotsis. 2007. No. 4. P. 52-57.
3. Gurkov I.B., Zelenova O.I., Mutovin A.A. Social personnel policy of the Russian enterprises // World of Russia. 2007. No. 4. P. 16-17.
4. Zakharevich V., Borovskaya M. Formation of processes of interaction of the Southern Federal University with business community // Higher education in Russia. 2008. No. 1. P. 26.
5. Mazin A., Rayeva T. Intra firm human capital: factors of its building // Person and work. 2006. No. 11. P. 16.
6. Work and employment in Russia. M.: Russian Federal Service of State Statistics, 2005. P. 72-73.
7. Andreeva I., Pavlov K. On criteria for allocation of small and medium business // Society and Economy. 2007. No. 7. P. 74.
8. Shkaratan O.I., Yastrebov G.A. Social and professional structure of the population of Russia // World of Russia. 2007. No. 9. P. 44.
9. Avraamova E., Kulagina E., Verpakhovskaya Yu. The behaviour of young specialists in a labor market: new tendencies // Person and Work. 2007. No. 9. P. 44.

-
10. Zaslavskaya T. New generation of actors of the Russian economy: problems of social quality // *Society and Economy*. 2005. No. 5. P. 147.
 11. Kryshchanovskaya O. Anatomy of the Russian elite. M., 2004. P. 341.
 12. Popova I.N., Ershova G.E. On the optimization of professional activity of businessmen in the period of economic reforms in Russia // *Finance and the Credit*. 2006. No. 16. P. 34.
 13. Tsurkan G. "The center-investment" and YuFU will define future education of a science of the South of Russia // *Komsomolskaya Pravda*. 2008. 17 October.
 14. Kochetygova Yu. Expansion of the state companies and efficiency of the Russian economy // *Society and Economy*. 2007. No. 7. P. 35.