

НПК «Наука и Молодежь», 27 апреля 2005г, Алт ГТУ

**Секция «Экономика»
Подсекция «Экономика труда»**

Руководитель подсекции – к.п.н, доцент А.В.Гайдук
Секретарь - ассистент кафедры ЭТ Т.Н.Горбунова

Содержание

1. Котляр С.А. Рук.Гайдук А.В. « Специфика оплаты труда работников российских предприятий»
2. Нацаренус Е.Э. Рук. Гайдук А.В. «Направления кадровой политики современной организации»
3. Коренева Т.Л. Рук. Гайдук А.В. «Специфика формирования кадрового резерва на предприятии»
4. Битюкова О.А. Рук.Гайдук А.В. «Способы «смягчения» негативных последствий при увольнении персонала»
5. Робец И.С. Рук. Гайдук А.В « Организация системы профориентации кадров»
6. Перевозчикова Е.В. Рук.Гайдук А.В « Формирование целей системы управления персоналом современной организации»
7. Рогова Е.Е. Рук. Гайдук А.В « Управление адаптацией персонала»
8. Стихилияс К.Л. Рук.Гайдук А.В « Совершенствование деловой оценки персонала»
9. Бухарина Н.Н. Рук. Гайдук А.В. «Влияние условий труда на эффективность работы руководителя»
10. Тяботова О.А. Рук.Торгашова Н.А. «Открытый рекрутинг как метод повышения качества отбора и найма персонала в кадровых агентствах»
11. Ванюкова А.А. Рук. Торгашова Н.А. « Оценка трудового потенциала студенчества как основы развития общества».
12. Симонова С.В., Волочугова О.М. Рук.Жигалова Н.Г. «Разработка этического кодекса для студентов ИЭФ АлтГТУ»
13. Бондарев Р.Н, Пашкевич Ю.Н. Рук Жигалова Н.Г. «Неформальные организации университета как фактор реализации позитивного имиджа».
14. Постоловская Е.К, Пронин А.А. Рук. Жигалова Н.Г. «Речь студентов как элемент организационной культуры ВУЗа»
15. Саенко И.Л. Рук. Горбунова Т.Н. « Преимущества факторинга перед кредитованием на условиях отсрочки платежа».
16. Кияшкина М.А. Рук. Горбунова Т.Н. « Мотивация персонала в холдингах»
17. Горбунова Т.Н. Рук. Мишин А.К. « Стратегия формирования кадровой политики предприятия в условиях кризиса»
18. Михалкин Д.А. Рук. Горбунова Т.Н. «Совершенствование жизненного цикла организаций хлебопечения»
19. Березовская А.В. Рук. Горбунова Т.Н. « Коэффициент полезного действия трудового потенциала работника»
20. Кузьмин В.Е. Рук. Горбунова Т.Н. « Создание свободных экономических зон и их функционирование в экономике Алтайского края»
21. Стихилияс К.Л. Рук.Мазур О.П « Влияние миграции на проблему занятости в Алтайском крае»
22. Казанцева Л.В., Зотова И.П. Рук. Мазур О.П «Динамика безработицы в Алтайском крае за 2000-2004гг»

23. Бухарина Н.Н., Перевозчикова Е.В., Робец И.С. Рук. Мазур О.П. « Государственная статистика и данные социологических исследований – эмпирическая основа регулирования политики занятости»
24. Мининков С.М. Рук. Мазур О.П. « Образовательный ценз молодежи как фактор, определяющий возможность трудоустройства»
25. Петрова Е.А. Рук. Мазур О.П «Экономические реформы и современное состояние занятости в России»
26. Тогузбаев Т.И. Рук. Мазур О.П «Основные моменты стратегии социально-экономического развития Алтайского края на период до 2010г.»
27. Зенина М. Рук.Мазур О.П. « Занятость женщин: специфический сегмент рынка труда»

АНАЛИЗ СПЕЦИФИКИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Котляр С.А. - студент гр. УП-21

Гайдук А.В.- руководитель

Рынок труда является одним из важнейших элементов в рыночной экономике. Оплата труда – плата за один из трех основных факторов производства – труд. В условиях построения в нашей стране системы рынка проблема оплаты труда очень актуальна.

В экономически развитых странах доля заработной платы в фонде жизненных средств работника составляет 60– 70%.

Резкий переход нашей страны от планово-централизованной экономики к рыночной вызвал множество проблем, которые отразились и на оплате труда.

Состояние заработной платы в РФ практически по всем показателям, характеризующим ее уровень, можно оценить как неудовлетворительное.

Размер минимальной заработной платы (с 1 января 2005 – 720 р.; для сравнения: во Франции – 1090 евро) составляет примерно четверть прожиточного минимума (ПМ) работающего, а доля работников с оплатой труда ниже ПМ – свыше 30%.

В конце 90-х гг. заработная плата составляла примерно 45% в структуре доходов населения. По некоторым оценкам этот показатель достиг 60,4% в 2001г.

По уровню заработной платы работников (по состоянию на февраль 2004 г.) Россия занимает в Европе 40-е место, опережая лишь другие страны СНГ, Албанию, Болгарию и Сербию.

Соотношение минимальной и средней заработной платы россиян едва дотягивает до 10% (в развитых рыночных экономиках – 40-50%; по рекомендации МОТ – 50%, Евросоюза – 60%).

Децильный показатель дифференциации заработной платы в России равен 20, что свидетельствует об отсутствии механизмов по выравниванию доходов наемных работников. Считается, что за гранью десятикратного превышения начинается «зона» дестабилизации в обществе.

Большую проблему сегодня представляет огромная дифференциация заработной платы по регионам и по отраслям экономики. Если в начале 90-х годов заработная плата в отраслевом и региональном разрезах различалась максимум в два-три раза, то сейчас в десятки раз.

Зарплата в августе 2004 г. в газовой промышленности – 35264 руб., в сельском хозяйстве – 2663 руб.

Зарботки руководителей могут в десятки раз превышать среднюю зарплату рядовых работников. Дифференциация между работниками, например, топливной промышленности – 100-150 раз.

Особую группу составляют работники, получающие минимальную заработную плату (по оценке Н. Римашевской – 2-3%, т.е. 1,7 млн. человек). [1, с. 56]

«Новые русские» тратят от 40 до 50 млрд. долл. в год (примерно треть совокупных объемов оплаты труда в стране).

По оценкам ученых, при сохранении нынешних тенденций в экономике, в ближайшие три-четыре года дифференциация заработной платы и доходов населения усилится еще на 40-60%. Это может привести к усилению антагонистических настроений в обществе.

Уровень затрат у нас на рабочую силу на недопустимо низком уровне: в 2002 г. в расчете на один отработанный час в промышленности этот показатель в Германии составлял 24 долл., в России 1,8 долл. Даже с учетом более низкой производительности труда, он является заниженным.

По оценке академика Д. Львова, в 1994 г. один работник в среднем за 1 долл. зарплаты производил 4,5 долл. ВВП. В США, например, на доллар оплаты труда приходилось 1,7 долл. ВВП, в Германии – 1,2 долл. [5, с. 51]

По оценкам экспертов доля заработной платы в развитых странах составляет 45-60% ВВП, а доля социального страхования – 12-25% ВВП. У нас эти показатели существенно занижены: в ВВП доля заработной платы – 26%, а доля взносов на социальное страхование – 7,5%.

Низкая цена живой рабочей силы пагубно сказывается не только на уровне жизни и социальной стабильности в обществе, но и на развитие экономики: не внедряются новые технологии, снижается производительность, происходит стагнация производства и т.д.

Начиная с 2000 г. темпы роста заработной платы в России (в среднем на 10% в год) превышали темпы роста производительности труда. Однако, отставание еще сохраняется.

На конец 2003 г. покупательная способность зарплаты составила 85% уровня 1991 г., ожидается, что ее дореформенный уровень будет достигнут не раньше 2011г. [3, с. 56]

Причин низкого уровня оплаты труда в России несколько. Одна из них – «традиция», доставшаяся нам с советских времен: уровень зарплат по отношению к другим странам был невысок, однако он в существенной степени дополнялся ресурсами общественных фондов.

Другой важной причиной низких размеров заработков работников подавляющего большинства организаций сферы материального производства является отсутствие оптимальных механизмов формирования ФОТ.

При определении уровня заработной платы руководители предприятий ориентируются на крайне низкий уровень ставки окладов в отраслях бюджетной сферы и МРОТ.

На наш взгляд, низкий уровень МРОТ является одним из важнейших факторов, оказывающих негативное влияние на уровень зарплаты. Однако к этой проблеме необходимо подходить осторожно.

Увеличение МРОТ может вытеснить с рынка экономически слабые предприятия, для которых увеличение издержек обернется банкротством. Скорее всего, в ближайшее время в России этого не произойдет, поскольку в настоящее время фактические зарплаты в промышленности очень часто превышают официальные, следовательно, при повышении МРОТ произойдет только легализация «серого» заработка, а не увеличение затрат работодателей.

Беспокойство по поводу возможного дефицита бюджета, скорее всего, также беспочвенно. К. Лайкам в своей работе [2] обосновал, что повышение МРОТ до уровня 90-95% ПМ не вызовет недостатка бюджетных средств, поскольку рост размера минимальной зарплаты, кроме увеличения расходов государства, вызовет и увеличение налогооблагаемой базы (ЕСН).

Опасения на счет резкого увеличения инфляции в результате роста зарплаты также не совсем обоснованы. Во-первых, реальные доходы большей части населения сегодня намного больше официальных; во-вторых, увеличение заработной платы произойдет не за счет увеличения денег в экономике, а за счет их перераспределения.

Очень низкие зарплаты в бюджетной сфере создали предпосылки для увеличения предложения труда в промышленности. Что привело к снижению уровня оплаты и здесь, но ее уровень все же остался выше.

По данным обследования в каждом пятом договоре даже не оговаривается размер заработка; неформальный найм у частных составляет более 11%. [4, с. 38]

Размеры оплаты труда в большей степени зависят от субъективного решения руководства, а не от результатов труда. Для мелких организаций характерна их более тесная зависимость от результатов работы предприятий и субъективизма.

На первое место при установлении размеров зарплаты везде ставят способности, квалификацию работника, такие качества, как инициатива, творческий подход, неконфликтность, наличие связей и т.д. Меньше используют такие факторы, как образование, стаж работы.

Одна треть работающих в частном бизнесе (на государственных предприятиях – четверть) в 1999 г. отмечают зависимость своей заработной платы от решения начальства. В 2002 г. таких уже было 45%. [4, с. 35]

Условия договора называют определяющими в установлении размеров заработка лишь 11% работников.

Зачастую работники даже не имеют представления о существовании «белой ведомости» и своих официальных заработках.

Фактическая зарплата (особенно в частном секторе) на порядок может отличаться от договорной. По данным обследования 1999 г., более трети работников частного сектора получали «на руки» вознаграждение, превышающее оговоренную в трудовом договоре сумму почти в 5 раз.

В сложившихся условиях достаточно преждевременно говорить о разработке современных систем оплаты труда на большинстве предприятий.

Часто бывает, что премия является постоянным «довеском» к зарплате, или, наоборот, тариф не играет роли гарантии удовлетворительного существования в случае добросовестного выполнения работы.

В то же время существует уже достаточно большое количество предприятий, менеджмент которых уделяет большое внимание разработке систем мотивации и оплаты труда.

Итак, мы определили, что в области оплаты труда существует множество проблем, переплетающихся с общим системным кризисом в экономике:

- Цены на энергоресурсы приблизились к мировым, цена на труд снизилась в несколько раз;
- Существующее превышение предложения рабочей силы над спросом позволяет работодателю удерживать зарплату на низком уровне;
- Отсутствуют институты контроля за оплатой труда на предприятиях как со стороны государства, так и профсоюзов. И это при том, что у большинства новых собственников пока не сложилось цивилизованного отношения к оплате труда своих работников;
- Высокая инфляция;
- Непрофессионализм чиновников в принятии и реализации законов, процветание коррупции во властных структурах всех уровней;
- Бездействие самих работников, вызванное, во-первых, привычкой надежды на «государственную заботу»; во-вторых, боязнью потерять работу, по причине полного произвола работодателя и невозможности отстаивать свои права в законном порядке.

Необходимые действия по нормализации ситуации:

- Приближение МРОТ к ПМ
- Дифференциация МРОТ
- Установление МРОТ за отработанный час или день
- Совершенствование законодательной базы
- Реформирование налоговой системы
- Контроль за соблюдением закона
- Законодательное внедрение рыночных механизмов регулирования зарплаты

- Общее развитие экономики
- Проявление активности по защите прав со стороны работников.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Назаренус Е. Э. - ст. гр. УП-21

Гайдук А. В. - руководитель

В настоящее время роль персонала в организации очень возросла. Кадры являются важнейшим фактором повышения уровня производительности труда, эффективности производства, а, следовательно, и конкурентоспособности любого предприятия. Доходы организации в первую очередь зависят от того, насколько профессионально работают в ней люди.

В политике современных организаций наблюдаются существенные изменения: осуществляется переход от технократического подхода к определению будущих потребностей людей, развитию их потенциала. Эти изменения необходимы, ведь в рамках традиционного технократического подхода к кадровой политике мало возможным представляется решение проблем привлечения высококвалифицированных кадров, трудовой мотивации, внутрифирменного обучения персонала и т.д. И теперь кадровая политика охватывает всё новые области работы с персоналом: трудовые конфликты, взаимоотношения с администрацией, социальные программы и т. п.

Сегодня к человеку относятся не только как к одушевленному фактору производства, но и как к личности с присущими ей ценностями, интересами, мотивацией, установками, психологией и деловыми качествами. Теперь персонал организации рассматривается как конкурентное богатство, которое необходимо мотивировать, обучать, развивать, чтобы достичь стратегических целей. Именно поэтому в настоящее время разработке кадровой политики организации уделяется особое внимание.

По оценке исследователей, лишь на немногих предприятиях кадровая политика отвечает современным условиям работы и стратегии развития организации.

На сегодняшний день наиболее распространенными функциональными направлениями кадровой работы отечественных предприятий являются кадровое делопроизводство, профессиональная подготовка кадров, регулирование трудовых отношений, повышение квалификации и переподготовка персонала, условия и охрана труда, привлечение и отбор персонала. Наименее развитыми выступают нематериальное стимулирование, управление трудовой карьерой, материальное стимулирование, трудовая адаптация персонала.

Такое положение объясняется как сложившимися традициями в сфере управления, так и общим состоянием экономики, отсутствием развитой и стабильно работающей конкурентной среды.

Таким образом, кадровые службы не отвечают уже новым требованиям. Их деятельность ограничивается в основном решением вопросов приема и увольнения работников, оформления кадровой документации.

Поэтому на современном этапе необходимо появление новых и совершенствование существующих направлений в кадровой политике организации:

1. **Формирование новых кадровых структур, разработка и реализация процедур управления персоналом.**
2. **Учет кадровой работы** на всех уровнях стратегического планирования организации.
3. **Планирование потребности в персонале**, т. е. учет потребности в кадрах по подразделениям в связи с расширением производства, изменением технических, маркетинговых программ, сокращением, перепрофилированием производства, изменениями в организации труда и т.д.

4. **Формирование требований к работникам на стадии найма** (к образованию, уровню специальной подготовки, полу, возрасту и т.п.).
5. **Выбор путей привлечения, использования, сохранения и высвобождения кадров, помощи в трудоустройстве при массовых увольнениях.**
6. **Профориентация и социальная адаптация при вхождении в коллектив новых работников.** Обеспечение работникам условий для быстрого привыкания и выхода на требуемый уровень рабочих показателей напрямую влияет на результаты работы предприятия. Быстрая адаптация новых сотрудников - залог эффективного использования их творческих способностей на благо общего дела.
7. **Внедрение новых методов и систем обучения и переподготовки кадров.** Инвестиции в персонал, в его обучение – это инвестиции в будущее организации. Интеллектуальный капитал предприятия необходимо постоянно наращивать так же, как и финансовый.
8. **Проведение оценки и аттестации кадров.** Оценив результаты работы, уровень компетенции и возможность развития каждого сотрудника, можно правильно распределить человеческие ресурсы и создать индивидуальные планы карьеры для получения высокого результата. Немаловажным является и то, что оценка работника позволяет определить реальные возможности предприятия по стимулированию конкретного специалиста.
9. **Разработка современных систем оплаты труда, материального и морального стимулирования:** необходима для сохранения ценных работников и повышения эффективности труда.
10. **Улучшение морально - психологического климата в коллективе,** привлечение рядовых работников к участию в управлении организацией, развитие психологических, творческих и личностных характеристик персонала.
11. **Планомерная работа с руководящими кадрами, с резервом для выдвижения,** которая должна строиться на таких организационных формах, как планирование деловой карьеры, подготовка кандидатов на выдвижение по индивидуальным планам, ротационные передвижения руководителей и специалистов, обучение на специальных курсах и стажировка на соответствующих должностях.
12. **Проведение научных исследований и разработка нормативных методических материалов по управлению кадрами.**

Необходимо отметить, что кадровый менеджмент становится основой для все более эффективного использования трудовых ресурсов предприятия, как важнейшего источника процветания, а возрастающая роль кадровой политики в российских организациях способствует решению их социальных и экономических задач.

СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Коренева Т.Л.- студентка гр. УП-21

Гайдук А.В. - руководитель

Изучение проблем формирования кадрового резерва имеет особое значение для современных предприятий. Работа с резервом позволяет подготовить руководителей и специалистов новой формации на вновь создаваемые и подлежащие замене вакантные должности.

Известно, что стабильный резерв предопределяет и гарантирует стабильность работы подразделений предприятия.

Однако анализ практики показывает, что уровень работы с резервом существенно отстает от современных требований.

Возникает вопрос: как проверить и отобрать достойных кандидатов и подготовить их к эффективному труду?

Рассмотрим специфику формирования кадрового резерва на примере сибирских предприятий энергоснабжения (г. Томск, г. Новосибирск, г. Барнаул).

Любое энергетическое предприятие имеет достаточно сложную организационно-штатную структуру, поэтому унифицировать подход к подбору кадрового резерва невозможно. Работа в каждом из подразделений предъявляет особые требования к психофизиологии, мышлению и специальной подготовке специалистов.

На предприятиях существует двух уровневая система кадрового резерва – перспективный резерв и оперативный. Такая система позволяет гибко решать задачи замещения при образовании вакансий на руководящие должности.

Один из важных критериев **отбора в перспективный резерв**, с учетом многоступенчатости подготовки и времени прохождения каждого этапа, - возраст кандидата. Используется формула расчета допустимого возраста резервиста, отражающая специфику деятельности подразделения, время, необходимое для подготовки руководителя, и оптимальный срок работы в перспективной для кандидата должности.

Верхнюю границу возраста резервиста **V_p** можно определить по формуле:

V_p = V_{п.д.} – t_{подг} – t_{раб}, где

V_{п.д.} – верхняя граница возраста, в котором деятельность более продуктивна;

t_{подг} – время, которое нужно затратить на подготовку резервиста;

t_{раб} – оптимальное время работы в должности, на которую готовится резервист (от 5 до 7 лет).

Оперативный резерв комплектуется из достаточно подготовленных работников, находящихся на одну ступень ниже той должности, которую они готовы занять.

Отбор кандидатов осуществляется по следующим критериям:

- желание быть руководителем, стремление к развитию карьеры, готовность к обучению;
- соответствие индивидуально-психологических качеств требованиям планируемой должности.

Оценка соответствия перечисленным критериям осуществляется в два этапа. На **первом этапе** проводится тестирование и психофизическое исследование, позволяющее сопоставить характеристики реального кандидата с их оптимальным профилем для данной должности.

На **втором этапе** проводится экспертная оценка для каждого резервиста. Эксперты заполняют оценочные листы, используя при этом таблицу критериев. На основании данных рассчитываются средние показатели по каждому критерию и отражаются в графике.

Результаты оценки обсуждаются с руководителем и используются при составлении программы **индивидуальной подготовки резервиста**.

В конце каждого года список резерва пересматривается, вносятся изменения с учетом тех внутренних кадровых перестановок, которые произошли за год.

В основе формирования кадрового резерва лежит поэтапный подход к подбору и подготовке резервистов, который имеет следующие преимущества:

- высокий уровень мотивации;
- экономия временного и материального ресурса;
- повышение эффективности менеджмента компании и, как следствие, эффективности производства.

Вместе с тем, критерии отбора в резерв узко ограничены, они не дают полного представления о деловых и личных качествах кандидатов. Это приводит к большой сменяемости резервистов в течении года (более 10%).

Для данных предприятий можно предложить оценочный лист, с помощью которого могут отбираться кандидаты в резерв управленческого персонала.

На наш взгляд, критерии оценки, исключая узко профессиональные, могут быть следующими:

- уровень профессиональной подготовки и знание способов решения профессиональных проблем;
- умение работать с документами и знание нормативов регламентирующей деятельности подразделения;
- умение работать с людьми, выстраивать продуктивное общение;
- способность к нововведениям;
- аналитические и творческие способности;
- самостоятельность в принятии решений;
- умение делегировать задачи и консультировать работника;
- чувство ответственности и обязательность;
- эмоциональная устойчивость, умение ориентироваться в сложной ситуации и сохранять спокойствие;
- умение доводить дело до конца;
- развитость этических черт: честность, принципиальность, выдержанность, вежливость, скромность;
- умение анализировать, мыслить логически;
- инициативность;
- своевременность и качество выполняемых работ;
- работоспособность;
- способность к объективной оценке;
- организаторские способности;
- стремление к профессиональному совершенствованию и развитию карьеры.

Данные предложения по формированию кадрового резерва, позволят всесторонне изучить кандидата и исключить случайные кандидатуры, что в результате повлияет на сокращение текучести резервистов, на процесс вхождения в должность, а также сократятся затраты на поиск и наем управленческого персонала на предприятии.

СПОСОБЫ «СМЯГЧЕНИЯ» НЕГАТИВНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПЕРСОНАЛА

Битюкова О.А. - студентка. гр. УП-21

Гайдук А.В - руководитель

На сегодняшний день существует немало приемов для того, чтобы правильно подобрать подходящего кандидата в организацию, наиболее продуктивно провести с ним собеседование, наиболее точно раскрыть профессиональные качества кандидата, его личностные особенности, перспективы развития и т.д. И почти не рассматривается проблема увольнения сотрудника, а ведь это не менее важная функция управления персоналом.

Увольнение – это всегда стресс. Стресс для работника, для коллектива, а может - и для руководителя, но зачастую об этом просто забывают или не видят в этом особой проблемы. Однако последствия увольнений, проведенных без должного психологического сопровождения, могут обернуться для организации серьезными неприятностями.

По данным исследования, проведенного фирмой Novell, 80% опрошенных в случае увольнения, которое они посчитают несправедливым, готовы испортить репутацию своей компании или нанести ей какой-либо ущерб при первом же удобном случае. Около 50 % респондентов признались, что они бы украли информацию из базы данных компании, чтобы продолжать пользоваться социальным пакетом до тех пор, пока это не будет обнаружено. 40% готовы поспособствовать переманиванию клиентской базы у своей бывшей фирмы. А 10% опрошенных с наслаждением бы подписали уволившего их шефа на рассылку информации порнографического содержания. [1]

В России до сих пор зачастую увольнение воспринимается прежде всего как свидетельство деловой и личной несостоятельности, как публичное оскорбление со стороны некомпетентного начальства, как незаслуженный крах жизненных перспектив.

Обиженный работник может начать искать защиты и справедливости. Неизвестно, куда он пойдет: в налоговую инспекцию, к конкурентам - в любом случае, нежелательно, чтобы он распространял тот объем информации, которым владел по долгу службы.

В коллективе, где увольнение произошло некорректно (проявили равнодушие, обошлись несправедливо, свели личные счеты, унизили, уволили самого слабого или конкурента начальнику) возникает эмоционально-напряженная ситуация. Люди испытывают чувство тревоги, подавленность, понимая, что начальство может обойтись так с каждым. История «некрасивого» увольнения пересказывается новым сотрудникам и превращается в легенду. В коллективе растут критические настроения по отношению к начальству, снижается работоспособность.

Таким образом, из вышесказанного можно сделать вывод, что рассмотрение данной темы безусловно носит актуальный характер. Проблема увольнения требует организационной культуры, нацеленной на минимизацию потерь для обеих расстающихся сторон.

Все меры по снижению негативных последствий при увольнении можно разделить на три категории:

1. не связанные с подготовкой или проведением увольнения конкретного сотрудника;
2. связанные с подготовкой увольнения;
3. связанные с проведением увольнения.

К первой категории относятся процедуры общего плана, заранее встраиваемые в корпоративную культуру и ориентированные не на конкретного сотрудника, а на любого из работающих в фирме.

Специалист по персоналу, наблюдая за сотрудниками с момента их принятия в организацию, должен знать темперамент, характер, личностные особенности каждого, обращать внимание на то, как человек ведет себя в конфликтной ситуации и т.д. Анализ поведения конкретного сотрудника позволит предположить его действия и правильно построить процесс увольнения. Так, например, безынициативные и неконкурентоспособные аутсайдеры будут воспринимать происходящее как личную трагедию и реагировать самым острым образом, а обоснованно амбициозные и уверенные в себе практически безболезненно перенесут увольнение, для них это только послужит толчком к дальнейшему профессиональному росту. При этом надо подчеркнуть, что стресс, вызванный увольнением, сильнее проявляется у мужчин. Женщины генетически более устойчивы к ударам судьбы и гибко реагируют на ситуацию. Очень болезненно переживают потерю работы люди пенсионного возраста, а также те, кто перешагивает «опасные» возрастные рубежи: так называемый возраст первого взросления (33-35 / 35-37 лет) и зрелый возраст – 46-47 / 52-54.

Не мешает по ходу работы в фирме учить сотрудников умению искать новую работу и адекватно вести себя при увольнении. При этом нужно обратить внимание проходящих обучение сотрудников на мысль о том, что раздраженно-обвинительное поведение «программирует» увольняемого на неуверенность в своей конкурентоспособности при последующем трудоустройстве; что каждый в ситуации увольнения должен сделать сознательный выбор между стереотипом поведения успешного профессионала и стереотипом поведения аутайдера и т.д. [1]

Подготовка увольнения может быть связана со следующим. К примеру, если компания недовольна работой сотрудника, который имеет доступ к конфиденциальной информации, и опасается, что до своего ухода он может нанести ей вред, нужно постепенно передать большую часть его функций заместителю, а самого отправить на учебу или поручить ему выполнение какого-нибудь проекта вне отдела. И только по истечении 4-5 месяцев сообщить об увольнении. В этом случае он не сможет разрушить или похитить базу данных, а та информация, которой владел, устареет.

И, наконец, мероприятия непосредственно связанные с проведением увольнения.

Во-первых, сообщать сотруднику об увольнении необходимо заблаговременно, чтобы он смог адаптироваться к переменам и уже обдумывал варианты дальнейшего места работы.

Было даже определено, что для увольнения существует наилучший день – понедельник, т.к. у работников есть несколько рабочих дней (а не выходных) для поиска новой работы.

Во-вторых, необходимо провести с увольняемым собеседование, тема которого может быть разной – от впечатления о работе в компании до советов по дальнейшему трудоустройству. Акценты в разговоре нужно расставлять в зависимости от того, насколько сильно переживает сотрудник потерю работы. В арсенале уведомителя должны быть аргументы, которые помогли бы смягчить стрессовую ситуацию и настроить человека на позитивный лад. Например, попробовать убедить его, что, как ни парадоксально, увольнение – это хорошо, потому что это шанс найти лучшее место работы. Нет людей, полностью довольных своей работой, поэтому и диалог нужно строить так, чтобы акцентировать внимание собеседника на сторонах, которыми он был не удовлетворен (высокая интенсивность труда, строгий начальник и пр.), рассуждая примерно так: увольнение – это знак, который посылает судьба, чтобы начать новую профессиональную жизнь. У вас появится больше возможностей реализовать себя. Главное, донести до человека, что увольнение – это не трагедия, а лишь завершение одного этапа в карьере и начало следующего.

Такая беседа частично или полностью снимает эмоциональное напряжение увольняемого, а также ощущение, что с ним обошлись формально, не по-человечески.

В-третьих, при возможности и необходимости предоставить увольняемому сотруднику «отходные» льготы.

В-четвертых, обязательно провести работу с коллективом по отношению к ситуации для коррекции групповых процессов в случае необходимости.

В пятых, если это увольнение, связанное с уходом на пенсию, можно поддерживать связь с этим сотрудником, а иногда и привлекать к работе в качестве эксперта, консультанта или наставника. Такое отношение способствует формированию хорошего психологического климата в коллективе. Сотрудники чувствуют себя более спокойно и уверены в том, что и им в соответствующем возрасте окажут такую же поддержку.

В-шестых, если увольнение состоялось по инициативе работника, можно организовать проводы с подарком на память (это не помешает и при уходе сотрудника на пенсию), а также выдать сотруднику хорошее рекомендательное письмо.

Самым важным в проведении этих мероприятий является сохранение хороших доброжелательных отношений, снижение уровня конфликтности и эмоциональной напряженности.

Уволенный сотрудник является транслятором репутации компании в течение всего периода его жизни. По Котлеру – довольный потребитель доносит свое мнение о компании и ее услугах до 3-4 ее потенциальных клиентов, а недовольный высказывает свою негативную оценку 13-14 клиентам. Неприятное помнится дольше, так уж устроена человеческая психика. [1]

Все эти процедуры не только дадут увольняющемуся сотруднику повод говорить об организации "или хорошо, или ничего", но и, при хорошем расставании, возможно, привлекать в организацию клиентов. Кроме того, работающим сотрудникам компании эти меры продемонстрируют, что организация заботится о людях.

Таким образом, корректно проведенное увольнение не только позволяет избежать негативных последствий для фирмы, но и способствует формированию позитивного имиджа и репутации фирмы с высокой корпоративной культурой.

Использованная литература:

1. Как уволить сотрудника без ущерба для репутации фирмы? // Управление персоналом. – 2004. - №17. – С.33-35

2. Монди Р. Уэйн. Управление персоналом.- 8-е изд.- СПб: Нева, 2004.

Выбор профессии является одним из ответственных моментов, определяющих весь дальнейший жизненный путь человека и оказывающих влияние на многие сферы его жизни. Отрицательные последствия неправильно выбранной профессии затрагивают как самого человека, так и все общество в целом. По данным отечественных специалистов в области управления персоналом правильный выбор профессии в 2 - 2,5 раза уменьшает текучесть кадров, на 10 - 15% увеличивает производительность труда и в 1,5 - 2 раза уменьшает стоимость обучения кадров. Помочь в решении сложных жизненно важных задач и подготовить человека к свободному и сознательному выбору профессии, призвана профессиональная ориентация. Необходимость в ее проведении возникла еще в начале XX столетия, в связи с бурным ростом промышленного производства.

В современных условиях профессиональная ориентация как научная проблема и определенная совокупность практических мероприятий приобретает особую актуальность. Это объясняется тем, что отсутствие у молодого человека четких представлений о выбранной профессии, о собственных склонностях и возможностях, их несоответствие впоследствии приводит к разочарованию, поиску нового профессионального пути. А на подготовку уже затрачены время, средства и силы.

Профориентационная работа в условиях рынка только начинает складываться в систему. Вся предшествующая система профориентации развивалась под влиянием задач профессионального обучения и воспитания молодежи, а специальные службы выступали лишь как вербовочные и агитационные пункты. На современном этапе цель профориентации заключается в том, чтобы помочь выпускнику школы и молодому работнику в выборе такой профессии, которая в наибольшей степени отвечала бы как потребностям общества и складывающейся конъюнктуры рынка, так и способностям, склонностям и психофизиологическим особенностям самого человека.

Важной задачей профориентации сегодня является содействие быстрым структурным сдвигам в занятости при одновременном поддержании безработицы на возможно низком уровне. Вместе с тем профессиональная ориентация выступает важным составным элементом системы подготовки кадров и является регулятором связи между системой образования и производством. Однако современная система образования, включая и высшее, на наш взгляд, не решает задачи организации профессионального самоопределения и формирования соответствующих способностей. Это сказалось на том, что выпускники школ и дипломированные специалисты сегодня являются основным источником безработных на рынке труда.

Возвращаясь к системе профессиональной ориентации, следует сказать, что ее организация состоит из нескольких взаимосвязанных форм (этапов). Согласно А.Я. Кибанову сегодня сложились следующие формы профориентации:

- профессиональное просвещение;
- профессиональная информация;
- профессиональная консультация;
- профессиональный отбор.

В качестве завершающей работы по организации профориентации можно выделить еще один этап – профессиональная адаптация.

Проблема профориентации представляется достаточно важной для современной системы управления персоналом. В настоящее время ее необходимо рассматривать как неотъемлемый элемент системы управления человеческими ресурсами как на уровне государства в целом, так и на уровне отдельной организации. Формирование кадрового потенциала предприятий в условиях рынка требует эффективного функционирования системы сопровождения профессионального становления человека. И основная роль в этой работе отводится внутрифирменной профориентации. Однако изучение отечественного опыта показывает, что специальная служба, которая бы занималась вопросами профориентации в организации – явление редкое. Это подтверждают и результаты

исследования, проведенного в ЗАО «Алтайская ярмарка», которое занимает одно из ведущих мест на рынке услуг.

Проанализировав функции управления персоналом, осуществляемые в данной организации, следует сказать, что отбору кандидата на вакантное место здесь уделяется недостаточное внимание. Оценка претендента ограничивается лишь проверкой его деловых качеств, что, на наш взгляд, не достаточно для того, чтобы определить сферу использования человека, необходимость установления испытательного срока, перспективы на обучение, план карьерного роста. Такое положение вещей говорит о том, что в ЗАО «Алтайская ярмарка», к сожалению, не уделяется должного внимания профессиональной ориентации. Можно сказать, что предшествующая отбору сотрудников профориентационная работа, как таковая, не осуществляется совсем. Именно поэтому здесь наблюдается некоторая несогласованность индивидуальных особенностей работников с требованиями должности и условиями работы. Ликвидация такого несоответствия всегда требует много времени и средств. Для того, чтобы преодолеть данную ситуацию мы предлагаем следующее:

выделить отдельного специалиста – профконсультанта и поручить ему дополнительные функции;

разработать план профориентационных мероприятий, который может включать в себя выпуск информационного бюллетеня организации; разработку профессиограмм и психogramm основных и ведущих профессий ЗАО «Алтайская ярмарка», компьютерных программ, психологических тестов и методик; организацию и проведение тематических вечеров, лекций, семинаров с приглашением сотрудников организации; проведение дня открытых дверей и другое;

для покрытия потребностей фирмы в персонале в необходимом качественном и количественном отношении целесообразно установить взаимоотношения с краевым центром профессиональной ориентации и психологической поддержки населения, который ежегодно оказывает профориентационные услуги до 100 тыс. человек; кадровыми агентствами, которые активно сотрудничают с различными учебными заведениями.

Особое значение имеет восприятие управленческими работниками профессиональной ориентации как метода регулирования предложения рабочей силы в организации, осознание ее важности и необходимости в условиях рынка.

Реализация предложенных мероприятий позволит ЗАО «Алтайская ярмарка» с социально – экономической точки зрения:

избавится от непродуктивных затрат на обучение;

уменьшить текучесть кадров;

улучшить качество предоставляемых услуг;

экономить рабочее время и усилить творческий характер труда;

избежать разочарования у молодых работников по поводу выбранной профессии;

повысить интерес работника к своему труду, а также его работоспособность;

улучшить морально-психологическую атмосферу.

Таким образом, организация системы профессиональной ориентации кадров становится важным фактором, способствующим формированию личности работника и эффективному использованию его конкурентоспособных качеств.

ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕЛЕЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Перевозчикова Е.В. - студентка группы УП-11

Гайдук А.В. – руководитель

В настоящее время актуальным становится понимание «человеческих ресурсов» как главного богатства и залога процветания любого общества или организации.

Стратегически важной и основополагающей в управлении персоналом (УП) является проблема цели. Данный вопрос рассматривается как наиболее значимый и центральный элемент системы управления, который определяет и регулирует действия специалистов в

этой области, а также служит основным законом, сложным алгоритмом поведения, подчиняющим себе все стороны управляющего воздействия.

На современном этапе, когда общество и НТП требуют выработку оптимально новых позиций и подходов к пониманию и функционированию любых упорядоченных систем и совокупностей, включая и человеческую деятельность, на первый план, в качестве важнейшего звена, выступает обоснованная, соответствующая условиям и возможностям, чётко сформулированная цель, соединённая причинно-следственными связями с остальными элементами структуры управления персоналом.

Большинство известных специалистов и авторов, занимающихся разработками в сфере управления человеческими ресурсами, применяют в процессе исследования целей кадровых служб системный подход, дающий возможность для разностороннего изучения проблемы и рациональных выводов. Как отмечено учёными, ранее многие цели, относящиеся к персоналу, и их функциональная реализация были рассредоточены по экономическим, производственным и юридическим службам. На сегодняшний день, на наш взгляд, происходит интеграция управленческих целей и функций, ориентированная на активизацию человеческого фактора, что является поводом для изменений в структуре кадровых служб, усложнения и расширения целевых задач УП, а, значит, возрастания их организационного статуса, закрепления за ними стратегической роли во внутрифирменном развитии. Это тот основной вывод, который наглядно характеризует значимость и новизну метода «дерева целей» для большинства современных предприятий.

Ещё одним немаловажным аспектом при формировании целей управления персоналом является их многосложная направленность и всецелое соответствие общим целям фирмы. Какие бы сферы функционирования организации не затрагивали целевые задачи, они во всех случаях проходят через отношения людей и выражаются в трудовом поведении. Если руководство фирмы размышляет перспективно, то оно должно подвергать «человеческому измерению» все свои планы и их реализацию.

Выше изложенный материал есть основание, фундамент для представления базовой модели «дерева целей» системы управления персоналом. В конкретной ситуации развития экономики нашей страны – перехода на рыночные отношения – более правомерно в качестве генеральной цели рассматривать экономическую. Однако, особо выделить следует социальную цель, потому что именно для её реализации и существует система УП.

Структуризация данной цели может рассматриваться двояко. С одной стороны, она должна отвечать на вопрос: каковы конкретные потребности работников, удовлетворения которых они вправе требовать у администрации? С другой стороны, эта же система целей должна отвечать и на такой вопрос: какие цели по использованию персонала ставит перед собой администрация? Какие условия она стремится для этого создать? Проанализировав обе ветви блока социальной цели, сделаем вывод, что, несмотря на то, что система целей работника составлена на основе функций труда, а система работодателя – с позиции получения прибыли, их целевые задачи не противоречат друг другу, а создают объективную основу для эффективных взаимоотношений этих субъектов, что является одним из определяющих факторов.

Разработка типовой, строго обязательной модели «дерева целей», не имеет смысла, - всё зависит от масштаба и специфики фирмы, определяется численностью её персонала, разнообразием профессий и специальностей. Именно поэтому базовое «дерево» управления персоналом всеохватывающее и гибкое, что позволит интересующимся этим вопросом предприятиям оценить свои возможности и выбрать для себя наиболее верный путь формирования или улучшения структуры целей. Но не всё так легко в практическом исполнении – на предприятиях зачастую возникают серьёзные проблемы неумения выделять ценности и квалифицированно подходить к вопросам управления персоналом, в том числе к целеполаганию.

Так, например, акционерное общество закрытого типа «Алтайская ярмарка, являющееся крупнейшим обществом Сибири, несмотря на всю свою экономическую целесообразность и

состоятельность, не имеет службы управления персоналом, а, следовательно, и разработанного «дерева целей», связанного с формированием, использованием и развитием человеческих ресурсов. В данной фирме существует очень упрощённая, не систематизированная, сочетающая в себе, главным образом, функциональные цели, модель, сориентированная на достижение общих направлений деятельности.

Проанализировав структуру данной модели, а также специфику целеполагания, можно выделить основные аспекты функционирования системы управления персоналом в ЗАО «Алтайская ярмарка» - формирование, использование и мотивация кадров. А действительно ли они первичны в данных условиях деятельности организации? Ведь из виду упущены важные вопросы о своевременной адаптации персонала, необходимой дисциплине труда, системы социальных льгот и гарантий и другое. Каковы их формы и методы осуществления? Расплывчатость и практическое отсутствие взаимосвязей – очевидный барьер для планомерной реализации представленной целевой совокупности.

Исследование механизма управления человеческими ресурсами в ЗАО «Алтайская ярмарка» стало базой, на основе которой нами предпринята попытка разработать «дерево целей» системы УП, отвечающее требованиям организации, соответствующее условиям её функционирования и освещающее наиболее актуальные вопросы кадровой службы.

При разработке целей второго уровня мы опирались на реальные потребности фирмы в настоящий момент и факторы, признанные в сложившейся ситуации наиболее актуальными (внешние – уровень конкуренции в сфере выставочного менеджмента и текущая ситуация на рынке; внутренние – стиль и структура управления, а также условия труда). Остановимся на характеристике основных компонентов иерархии целей.

1. Стабилизация кадрового потенциала имеет большое значение, потому что задача руководства – создать сплоченную команду высококвалифицированных и заинтересованных в продуктивной деятельности специалистов, что обеспечит слаженную работу «человеческого механизма». Решение задач в рамках этой цели позволит снизить до минимума проблему «случайных работников», выстроит организацию такого учёта персонала, которая поможет при низких затратах времени получить самую различную информацию о сотрудниках, их движении, трудовом потенциале и степени адаптации к коллективу.

2. При реализации обучения персонала позитивный момент заключается в том, что чем больше сил и ресурсов предприятия будет затрачено на образование работников (повышение квалификации, переподготовка и другое), тем больше пользы сможет получить оно обратно. Непрерывное обучение сотрудников поможет сделать из них специалистов высокого профиля, а, следовательно, руководство получит массу рациональных предложений и советов по повышению эффективности деятельности фирмы, продвижению её услуг и увеличению авторитета среди партнёров и конкурентов. Следует контролировать, чтобы обучение охватывало все группы работников, проводилось периодически и было до конца сопряжённым управляемым процессом, а также выполняло присущую ему развивающе-адаптивную функцию.

3. Возможность развития кадрового, трудового и личного потенциала должна быть предоставлена всем работающим в ЗАО «Алтайская ярмарка», так как она не только повысит эффективность работы и гибкость управления, но и улучшит моральный климат, облегчит делегирование полномочий, позволит формировать кадровый резерв и поощрять стремление персонала к самосовершенствованию, что приведёт к осознанию работниками своего единства с судьбой организации и оправдает возложенные на них надежды и расходуемые ресурсы.

Разработанная система целей универсальна. Она будет полезна и приемлема в практическом использовании на тех предприятиях, где нет единой службы управления персоналом, или её нынешнее состояние требует преобразований в соответствии с новыми условиями, а руководство осознаёт актуальность стоящей перед ним проблемы.

Таким образом, для оптимального включения российских предприятий в общий мировой процесс и становления их на более высокий и авторитетный уровень развития важно понять, что невозможно эффективно управлять персоналом, а также осуществлять любую другую экономическую или социальную деятельность, без видимого пути движения и объективных перспектив. Чтобы успешно и продуктивно закончить дело, надо его разумно начать, то есть сформулировать перед собой ясную и рациональную цель.

УПРАВЛЕНИЕ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

Рогова Е.Е- студентка гр.УП-11

Гайдук А.В. - руководитель

Один из бизнес процессов, которые призвана оптимизировать служба персонала- это процесс скорейшей мобилизации вновь принятого сотрудника. Процесс, от которого зависит, как быстро новый сотрудник сможет приносить организации необходимую прибыль-это его адаптация в организации. Вторая задача, которая решается процедурой адаптации- это снижение издержек по поиску и найму новых сотрудников. В-третьих, переход из организации в организацию всегда является стрессогенным фактором для сотрудника, а формализованная процедура адаптации является инструментом, нивелирующим его стрессогенность.

На сегодняшний день наблюдается противоречие между требованиями рыночной экономики и той работой, которая осуществляется в области адаптации работников в отечественных организациях. К сожалению, положительный опыт, накопленный на предприятиях СССР в вопросах адаптации, в 90- е годы в значительной степени оказался утерянным. Управленческие работники не до конца понимают значение адаптации как метода регулирования предложения рабочей силы в организации. Как правило, специалисты, которые бы занимались вопросами адаптации, в российских организациях также отсутствуют. Эти обстоятельства вынуждают многие организации заново выстраивать систему адаптации.

Адаптация- это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно- экономических условиях труда.

Практика зарубежных организаций показала, что хорошо отлаженный организационный механизм управления процессом адаптации является ключевым условием её успешного осуществления.

В частности, в Японии поступившая на предприятие молодёжь проходит обязательный курс начальной подготовки- адаптации в течение двух месяцев. Углубленные программы адаптации работников(общие и специализированные) применяются также на средних и крупных фирмах США. Зарубежные фирмы активно используют систему наставничества, которая поддерживается материальными стимулами.

При современном состоянии дел, опыт решения рассматриваемой проблемы в странах с развитой рыночной экономикой, уже доказавший свою эффективность, на сегодняшний день мог бы быть особенно полезен для российских организаций.

Проблема управления адаптацией персонала была изучена на примере педагогического коллектива Муниципальной общеобразовательной средней школы №15 с углубленным изучением отдельных предметов г. Заринска. Были рассмотрены следующие аспекты адаптации: адаптация молодых сотрудников; новых сотрудников, имеющих опыт работы; сотрудников при организационных нововведениях на предприятии.

В силу специфики организации проблемами адаптации занимается заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Директор школы и психолог также активно участвуют в данном процессе.

В школе есть традиция встреч «за круглым столом» молодых специалистов с опытными работниками. На торжественной линейке, посвященной первому звонку, молодому учителю

вручают трудовую книжку. Также молодым специалистам и новым сотрудникам дарят памятные сувениры.

В школе создан и развивается институт наставничества. Молодым специалистам оказывают материальную помощь. Для наставников предусмотрена ежемесячная надбавка к заработной плате.

Для новых работников организуется специальный курс обучения, призванный наиболее быстро и эффективно адаптировать их к стилю и методам работы в данной школе.

Для успешного внедрения и использования нововведения в работе школы, а также для снижения сопротивления переменам создаётся «стартовая площадка» нововведения.

На основе специального вопросника была выявлена степень удовлетворённости педагогических работников мероприятиями по адаптации, проводимыми в школе. Анализ полученных данных показал, что педагоги «вполне удовлетворены»: отношениями в коллективе, отношениями с руководителями; «в целом удовлетворены»: организацией и содержанием труда, возможностью реализовывать свои способности, влиять на дела коллектива.

Можно сделать вывод, что отдельные мероприятия по адаптации учительских кадров бесспорно являются эффективными. Однако в образовательном учреждении отсутствует документационное сопровождение процесса адаптации, а именно: программа адаптации, план становления в должности.

Без внимания остаётся вопрос разработки системы мотивации работников для ускорения внедрения и освоения нововведения.

И, наконец, именно то, с чего должен начинаться оптимальный процесс адаптации, яркое и запоминающееся знакомство нового педагога со школой, её традициями и обычаями остаётся за пределами внимания руководителей.

Выявленные недостатки свидетельствуют о необходимости совершенствования существующей системы управления адаптацией.

Первым шагом должно стать обеспечение комплексного знакомства новичка с образовательным учреждением путём показа видеofilmа, демонстрации слайдов, представления брошюр и буклетов об организации.

Следующий этап- знакомство новых учителей с этическим кодексом, Летописью школы, Книгой почета и Галереей почета.

Необходимо составить специальную Памятку работника, содержащую общие сведения об организации(адрес, телефон, факс), план-схему образовательного учреждения.

Для молодых специалистов необходимо проводить обряд посвящения в виде общегородского праздника, организовать работу «Школы молодого учителя».Доброй традицией может стать проведение в конце года профессионального конкурса, где молодые педагоги смогут продемонстрировать свои наработки, показать, что умеют, чему научились.

Целесообразно на уровне города создать совет молодых специалистов.

Для адаптации учителей при нововведениях предлагается создать школу-лабораторию по освоению новых педагогических технологий. Особое внимание необходимо уделить разработке системы мотивации.

Кроме того, должна быть организована психологическая поддержка новых работников, помощь в решении профессиональных проблем, проблем личного плана, возникающих в первые дни работы из-за неуверенности в себе, боязни провала.

Совершенствование системы управления адаптацией, с точки зрения социальной эффективности, приведёт к ряду позитивных результатов:

- сокращению требуемой продолжительности периода адаптации;
- формированию благоприятного социально-психологического климата;
- обеспечению стабильности кадров.

В заключении следует отметить, что решение проблемы управления адаптацией требует серьёзной методической и организационной работы. Одного лишь понимания её важности

недостаточно. Успех возможен лишь при планировании, направлении и координации этой работы в масштабах всей организации.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Стихилияс К.Л.- студентка гр.УП-11

Гайдук А.В. - руководитель

Персонал компании - один из главнейших её ресурсов. Он обеспечивает успешное развитие бизнеса. Если рассматривать управление персоналом как бизнес-процесс, то в нём можно выделить ещё 4 частных бизнес-процесса, которые строятся на работе с персоналом: необходимо привлекать новых сотрудников в компанию, обеспечивать стабильность уже работающего персонала, развивать работающий персонал и осуществлять планирование. Однако, прежде всего, необходимо проанализировать имеющийся потенциал компании. Для того, чтобы развивать организацию и совершенствовать её, необходима адекватная оценка каждого сотрудника, его сильных и слабых сторон. Она позволяет нарисовать комплексную картину личности, квалификации и деятельности каждого работника. Прежде всего, оценка профессионального соответствия основывается на сравнении квалификаций каждого сотрудника с неким идеалом.

Деловая оценка персонала – это процесс установления соответствия качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности или рабочего места.

Существуют разные подходы к оценке. В начале века господствовала доктрина научной организации труда. От персонала требовалось умение работать в рамках строго заданной технологии и роли. В таких условиях под оценкой понимают выявление соответствия работника требованиям рабочего места.

Сменила её доктрина человеческих отношений, требующая включенности персонала в общегрупповые ценности и нормы, умения подчинять свои интересы интересам организации. На первое место здесь выдвигается оценка индивидуальных способностей, потенциала роста, ориентация на достижение результата.

Так, *объектом* исследования в данной статье выступает кадровый потенциал Алтайской торгово-промышленной палаты. *Предметом* исследования выбран механизм деловой оценки персонала палаты и пути совершенствования оценки деловых и личностных качеств работников.

Определяющий фактор, который влияет на состояние оценки персонала АлтГПП – это степень развитости системы управления персоналом. Поскольку численность сотрудников организации порядка 110-120 человек, в отделе кадров существует только одна должность – специалист по персоналу.

Если учесть, что в средних организациях, каким является палата, многие функции по управлению персоналом часто выполняют линейные руководители отделов и департаментов, то наличие всего одного специалиста-кадровика вполне обоснованно. Единственный недостаток, который, по моему мнению, существует, это чрезмерная загруженность специалиста повседневной бумажной работой. Это во многом мешает полноценному развитию отдела кадров. Если организация пожелает перейти к более современным методам управления персоналом, то специалисту просто не будет хватать времени из-за сильной нагрузки. В данном случае необходимо добавить ещё одну штатную единицу – инспектора по кадрам, техника по труду или делопроизводителя т.е. такого человека, который стал бы помощником специалиста и частично разгрузил бы его, взял бы на себя долю бумажной работы.

В Палате оценка производится путём систематического проведения аттестации. Аттестацию проводит специалист по персоналу. Он просматривает личное дело работника за период. Здесь отмечаются такие моменты как дисциплинированность работника (отсутствие опозданий, прогулов, выговоров со стороны руководства), отмечается количество дней, пропущенных по причинам болезни. Анализируется работа человека по данным о премиях и

повышении заработной платы. То есть используются только те данные, которые уже зафиксированы в личной карточке и деле работника. Можно с уверенностью утверждать, что сама процедура аттестации формальна, поскольку не позволяет получить достаточно информации для принятия объективных кадровых решений. Такая аттестация в принципе может дать некоторые сведения для оценки персонала в плане того, что позволяет изучить степень подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности, которым он занимается, но этим методом невозможно выявить уровень потенциальных возможностей работников и оценить перспективы карьерного роста.

В связи с изложенным выше, на первый план выходит задача совершенствования и развития оценочных методов. Это необходимо для более полного информационного обеспечения процесса управления кадрами и повышения эффективности использования трудовых ресурсов. Создать систему оценки, одинаково сбалансированную с точки зрения точности, объективности, простоты и доступности понимания очень сложно, именно поэтому моей целью является разработка более совершенной методики текущей периодической деловой оценки сотрудников организации.

Сам процесс построения процедуры оценки состоит из нескольких этапов, работа над которыми должна идти планомерно и последовательно:

1. определение цели оценки;
2. планирование процедуры оценки;
3. разработка критериев оценки;
4. разработка оценочных процедур и формирование инструментария;
5. подбор группы экспертов (оценщиков);
6. анализ результатов оценки;
7. обратная связь с участниками оценки.

Подробнее хотелось бы остановиться на тех моментах, которые являются наиболее сложными в проведении деловой оценки. Одним из таких моментов является выделение критериев.

Выбор показателей (критериев) в первую очередь зависит от самих целей деловой оценки персонала и требований. Кроме того, в некоторых организациях стало уделяться большое внимание созданию так называемых профессиограмм, которые помогают решать многие кадровые задачи. Профессиограммой определяются качества, которыми должен обладать сотрудник, претендующий на какую-либо должность или уже работающий в ней.

(На слайде представлена структура профессиограммы.)

После выделения критериев оценки необходимо подобрать группу методов, которые позволят характеризовать сотрудника по всем критериям с максимальной степенью достоверности. Основное требование, предъявляемое к оценочным методам – их оптимальное сочетание, обеспечивающее получение достаточного объема информации.

Основными методами в деловой оценке являются: индивидуальное тестирование, ситуационно-поведенческие тесты, групповые упражнения, организационно-управленческие игры, интервью, круговая оценка и другие.

Перед проведением мероприятий экспертам раздаются перечни деловых качеств (либо профессиограммы), и предлагается определить удельный вес этих качеств в зависимости от степени их важности в конкретной должности. Потом эти веса сводятся в единую таблицу.

В процессе проведения оценки эксперты выставляют баллы по качествам, которые отмечены в профессиограмме, потом эти данные сводятся и корректируются исходя из установленных ранее удельных весов. (Слайд)

Таким образом, вырисовывается общая картина развитости тех или иных профессионально важных и личностных качеств работников исходя из интегрированного мнения экспертной группы. Такая оценка может считаться достаточно объективной, поскольку ни один из экспертов не может своим предвзятым мнением значительно повлиять на конечный результат оценки. Итоговое мнение при этом будет достаточно объективно и по максимуму избавлено от искажения информации.

Оценка выполняет социальную и экономическую значимость. Она позволяет: стимулировать работу персонала; получать информацию об уровне профессионального развития работников; наблюдать динамику изменения оцениваемых показателей. Оценка поощряет работников на постоянное совершенствование и обогащение профессиональных, деловых и личностных качеств, развитие чувства персональной ответственности.

ВЛИЯНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ

Бухарина Н.Н.- студентка гр.УП-11

Гайдук А.В. - руководитель

Руководитель – основное звено в системе управления. От состояния условий труда руководителя во многом зависит его здоровье и успешность функционирования, как конкретного предприятия, так и всего государства. Поэтому изучение влияния условий труда на эффективность работы руководителя является обязательной частью программы управления персоналом.

Нами проведена комплексная оценка влияния условий труда на состояние здоровья руководителя, с учетом особенностей его трудовой деятельности; и на эффективность его работы в целом.

В современных социально-экономических условиях значительное снижение доли государственного сектора экономики, рост частного сектора, сокращение занятости трудоспособного населения и снижение уровня жизни привели к увеличению численности руководителей. (Если в 2001 году доля руководителей в численности занятых в экономике составляла 0.45, то в 2004 году – уже 0.61.)

В связи с переходом многих руководителей в частные, совместные и совершенно новые экономические структуры произошли определенные сдвиги в их возрастном-половом составе.

Таблица 1. Половозрастной состав руководителей высшего, среднего и низшего звеньев

	Руководители высшего звена		Руководители среднего звена		Руководители низшего звена	
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
итого	80%	20%	64.2%	35.8%	100%	0%
60лет и старше	88.8%	11.2%	50%	50%	95%	5%
50-59лет	84.8%	15.2%	61.1%	38.9%	98%	2%
40-49лет	87.5%	12.5%	66.4%	33.6%	94.3%	5.7%
30-39лет	85.7%	14.3%	88.8%	11.2%	92.3%	7.7%
20-29лет	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Обнаруженная возрастающая роль руководителей всех звеньев системы управления, их относительное «постарение»(основной возраст руководителей – 40-49 лет), вытеснение из своей среды женщин обуславливает необходимость раскрытия характера и степени влияния на состояние здоровья социальных, экономических условий, условий труда, быта, отдыха, образа жизни и других аспектов.

Анализ трудовой деятельности руководителя показывает, что:

- 1) руководители обрабатывают значительный объем речевой и текстовой информации (10-60 документов) при частых переключениях видов деятельности (16-150 раз за рабочий день);
- 2) работают они в условиях дефицита времени (продолжительность рабочего дня управленца равна 9-13 часам), частых конфликтных ситуаций (до 14 в день);
- 3) инструктаж подчиненных (совещания) занимают 2-3 часа в день, отдача распоряжений, анализ положения дел, чтения всей корреспонденции, подписание

- бумаг - 17-18 % рабочего времени, приемы посетителей - 23.1 % рабочего времени, телефонные разговоры - 7.6 %;
- 4) решение повседневных служебных вопросов у руководителей связано с большой ответственностью не только за свою работу, но и за деятельность отдельных групповых систем и целых комплексов;
 - 5) значительную часть рабочего времени руководители проводят в положении «сидя»-65-84%, и если рабочее кресло не соответствует требованиям эргономики, то длительная работа в котором вызывает учащение жалоб на усталость и боль в различных отделах позвоночника и создает предпосылки стресса;
 - 6) не уделяется внимание физической культуре и спорту, что приводит к повышению массы тела;
 - 7) рабочее место руководителя зачастую не отвечает требованиям санитарии, неблагоприятные условия микроклимата, высокий уровень шума (разговоры работников, гул работы оргтехники, уличный шум) приводят к нежелательным последствиям для здоровья руководителя;
 - 8) постоянная работа с деловыми бумагами и документами свидетельствует о повышенном характере зрительной работы. Следовательно, недостаточное или неправильное освещение может привести к утомлению глаз и к снижению общего уровня зрения;
 - 9) во многих кабинетах не применяются средства защиты для ПЭВМ, что отрицательно сказывается на самочувствии человека;
 - 10) неблагоприятные цветовые решения эстетического оформления рабочего кабинета также снижают работоспособность управленцев.

Совместное сочетание всех этих особенностей трудовой деятельности руководителя приводит к снижению объема обрабатываемой информации, увеличению числа ошибок; вызывает значительное эмоциональное напряжение к концу рабочего дня, которое проявляется в ухудшении краткосрочной памяти, внимания, общего самочувствия и спаде настроения.

Анализ структуры заболеваемости, инвалидности и смертности обследованных групп руководителей показывает преобладание сердечно-сосудистых заболеваний (ИБС, гипертоническая болезнь, сосудистое поражение мозга), На преобладание этих патологий у руководителей наибольшее влияние оказывают нервно-эмоциональное (18.9%), курение(8%), повышение продолжительности рабочего дня свыше 9 часов(17.7%), условия труда(10.1%), стаж работы(5.5%), работа в пуско-наладочный период(4.5%).

Дефицит времени для решения оперативных задач, постоянные контакты с людьми, переключение с одного вида умственного труда на другой, неблагоприятные производственные условия и т.д. – все это влияет на эффективность работы руководителя. В связи с этим нами разработаны мероприятия, способствующие снижению нервно-эмоционального напряжению и улучшению результатов трудовой деятельности руководства. Разделим их на две группы:

1. Мероприятия, связанные с организацией трудового процесса и оптимизации условий труда руководителей: а) при проектировании, строительстве и эксплуатации производств должен выполняться ряд требований к помещениям, которые занимает руководитель. Для поддержания нормальных метеорологических условий, отсутствие загрязнения воздуха указанные помещения должны иметь подводы системы вентиляции. С помощью системы отопления должна поддерживаться оптимальная температура помещения 18-19С; б) необходимо обеспечить всемерную экономию движения, исключить из трудового процесса лишние непроизводительные трудовые действия и приемы за счет более рациональной планировки рабочего места руководителя, изменить последовательность выполнения приемов, более удачно разместить средства труда в

рабочей зоне; в) отдавать должное внимание эстетическому оформлению рабочего места – большие по площади поверхности окрашивать в основные цвета (серо-голубой, зеленый), которые окажут положительное влияние на психику и снимут зрительное напряжение.

2. Изменение стиля жизни, выполнение основных рекомендаций по ведению здорового образа жизни, сознательное исключение основных индивидуальных факторов риска: а) положительные эмоции вызывают переключение на любимое занятие, работу, приятные воспоминания, от которых человек получает удовлетворение: чтение любимых книг, настольные игры, пение, рукоделие, просмотр любимых коллекций, общение с приятными для вас людьми, прогулки, работа на приусадебном участке; б) рекомендуется периодически посещать баню с хорошей парилкой и прохладным бассейном; в) ароматерапия и прослушивание классической музыки; г) обязательно заниматься спортом, соблюдать режим дня, правильно питаться, не злоупотреблять алкогольными напитками и табачными изделиями.

Таким образом, выявлены те особенности трудовой деятельности руководителей, которые влияют на их настроение, здоровье, продуктивность работы, и предложенные мероприятия, способствующие повышению эффективности труда руководителя. Но прежде всего каждый руководитель должен быть профессионалом и соответствовать занимаемой им должности. Такой работник использует свои способности в меру их развития, легко приспосабливается к имеющимся условиям. Для него характерны увлеченность и высокая продуктивность, он лучше защищен от профзаболеваний, которым подвержены прежде всего люди, не способные к данному виду трудовой деятельности. Поэтому выполнение требований к условиям труда и отдыха руководителя – это путь к повышению эффективности его работы и усилению конкурентоспособности предприятия в целом.

ОТКРЫТЫЙ РЕКРУТИНГ КАК МЕТОД ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОТБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА В КАДРОВЫХ АГЕНТСТВАХ

Тяботова О.А.- студентка гр. УП – 11

Торгашова Н.А. - руководитель

Отбор кадров является одной из центральных функций управления, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и именно от людей, в конечном счете, зависит ее экономические показатели и конкурентоспособность.

На сегодняшний день при отборе персонала на вакантную должность, кадровые агентства пользуются классической схемой методов отбора и руководствуются собственными соображениями. Классическая схема включает в себя следующие методы:

1. Анализ и оценка заявительных документов:

- анализ заявления;
- анализ биографии;
- анализ свидетельства;
- проверка рекомендаций;
- анализ фотографии;
- анализ и проверка анкет;
- анализ трудовых испытаний.

2. Тестирование:

- тест производительности;
- тест на интеллект;
- личностный тест.

3. Собеседование:

- анализ выразительности поведения;
- анализ рабочего поведения;

- анализ социального поведения.
4. Групповая дискуссия (Оценочный центр):

- анализ выразительности поведения;
- анализ рабочего поведения;
- анализ социального поведения.

5. Графологическая экспертиза:

- анализ личностного портрета;
- анализ рабочего портрета;
- анализ рабочих помех.

Нами был проведен анализ отбора и найма персонала на примере кадрового агентства «Persona Grata». По результатам можно выделить следующую схему отбора персонала на заявку работодателя (рис.2).

На первом этапе агентство получает устный или письменный заказ от работодателя на работника необходимой специальности.

На втором этапе, работодателю предлагается заполнить специальный бланк – заявка, в котором работодатель описывает:

- информацию о своей компании (в случае заказов из вне);
- вакантную должность;
- социальные и прочие условия, предоставляемые фирмой сотруднику;
- требования к кандидату (личные данные, образование, дополнительные требования);
- информация к процессу отбора (опыт, организация собеседования с кандидатом, условия работы с кадровым агентством).

Третий этап, заключается в том, что консультанты, проанализировав заявку, выбирают из неё пункты, на которые они будут опираться при отборе.

Четвертым этапом является уже непосредственная работа над вакансией. Данные этапы делятся на:

1. Работа с базой данных агентства. Данная база формируется агентством в соответствии с трудоемкостью и сроков поиска претендентов. Она содержит в себе информацию о соискателях, которые присылают свои резюме или приходят в агентство, в поисках работы. Также в базе находятся данные о студентах высших и средне – специальных заведений (последних годов обучения).

2. Работа с внутренними источниками. Рекомендации друзей, знакомых, также лиц, работающих на предприятии, но имеющие на данном этапе желание сменить место работы.

3. Работа с внешними источниками. Агентство размещает информацию о работе в газетах; в Интернете; по бегущей строке по телевидению и т.п.

Проработав все варианты поиска кандидатов, консультанты переходят к этапу, непосредственного отбора. И здесь первым элементом является - предварительный или первичный отбор.

Предварительный отбор осуществляется посредством сбора и анализа информации, полученной от кандидатов в виде присланных резюме, заполненных анкет и проведенных телефонных собеседований.

Отсев идет по двум направлениям:

- телефонное собеседование, при котором выявляется, предварительное соответствие кандидата. В случае положительного результата, последний приглашается на собеседование. Телефонное собеседование ведется в свободном режиме, без какой либо подготовки.

- резюме или заполнение анкеты, по результатам, которых также выявляется степень соответствия кандидата предъявляемым требованиям.

Фирменная анкета КА «Persona Grata» состоит из четырех частей и включает в себя:

- личные данные (пол, возраст, контактные телефоны, образование, умение работать на компьютере, знание языка);

- опыт работы (т.е. вся профессиональная деятельность);

- желаемое место работы (сфера деятельности, должность, обязанности, минимальный размер заработной платы – максимальный размер заработной платы, возможность командировок, дополнительные условия);

- рекомендатели, сильные и слабые стороны, долгосрочные планы, увлечения (спорт), состояние здоровья.

Т.е. на этапе первичного отбора определяется формальное соответствие требованиям, указанным в заявке: опыт работы, образование, владение ПК, иностранным языком, наличие автомобиля и т.д.

Помимо прямых фактов соответствия должности учитываются и косвенные: форма самопрезентации, письменные коммуникации, адекватность ответов. В результате проведенного анализа определяется круг претендентов, приглашаемых на собеседование (интервью).

В агентстве *собеседование* является основным методом отбора. Проводимые собеседования в агентстве в основном неструктурированы, ведутся в свободном режиме и подстраиваются под ситуацию, но, тем не менее, заранее определяются цели и ожидаемые результаты.

Во время интервью особое внимание уделяется анализу предыдущей деятельности кандидата, т.к. поведение и достижения человека в прошлом являются точным показателем его будущих поступков.

На собеседование консультанты:

- Выявляют степень соответствия должности: расширяют и подтверждают первичную информацию, обращают внимание на профессиональные успехи и достижения соискателя, эффективности его труда;

- Убеждаются в желании кандидата выполнять предлагаемую работу;

- Определяют соответствие личных качеств и предпочтений соискателя корпоративной культуре фирмы.

Часто одного интервью бывает недостаточно, тогда назначается повторное собеседование, иногда с двумя интервьюерами. В процессе интервью заводится оценочный лист, в котором экспертом делаются пометки (по пятибалльной шкале). В этом листе отмечается: как выглядит претендент, как строит предложения, как держит себя и т.д.; в какой области он наиболее силён; подходит ли он для работы в данной компании в принципе.

Если же после проведенных интервью остается неуверенность, то специалисты агентства обращаются к помощи *рекомендателей*. Рекомендателями здесь служат лица, которые были указаны в анкете кандидата.

Это последний этап, после чего принимается решение о принятии на работу. Здесь, вся полученная информация на предыдущих этапах анализируется с целью выявления наиболее подходящей кандидатуры на данную должность.

Такой отбор, как нам кажется, является не всегда объективным, так как сам работодатель принимает участие на последнем этапе отбора, когда большинство кандидатов уже отсеяны кадровым агентством, специалисты которого зачастую не владеют предметной областью специальности, тем самым не всегда способны объективно, оценить уровень профессиональной подготовки кандидатов. Таким образом, для совершенствования отбора нами предлагается внедрить в практику кадровых агентств метод **открытого рекрутинга**, который, по нашему мнению, повысит эффективность отбора.

Это уникальная методика отбора персонала с использованием видеointервью и деловых игр. Он позволяет организовать наиболее быстрый и максимально полный поиск запрашиваемого кандидата.

Начинается механизм отбора, согласно данной методики, с того, что фирма обращается к агентству: с заявки на определенного специалиста (например, секретарь - референт) и выдвигает формальные требования: высшее образование, стаж работы, знание ПК, знание иностранного языка и т.п. Затем агентство, стандартно, составляет и проводит

рекламную акцию (подача объявлений в СМИ (Интернет, бегущая строка по телевидению, в газеты и т.п.), отбор кандидатов из базы данных). В течение двух – трех недель отбираются кандидаты, которые подходят по формальным требованиям. В отличие от большинства стандартных методов, открытый рекрутинг не предлагает клиенту (работодателю) какого-то конкретного человека или несколько лиц, а дает возможность увидеть всех потенциальных претендентов на данную должность.

Конкретные кандидатуры для собеседования и трудоустройства выбирает сам руководитель фирмы. Это очень важный момент, так как главный принцип этой методики - максимальное использование потенциала, опыта, интуиции руководителя при создании наиболее удобных и комфортных для него условий отбора персонала. Ведь только сам руководитель и его ближайшие помощники-менеджеры по персоналу по-настоящему знают, какой именно человек им нужен, и могут увидеть "своего" человека среди многочисленных претендентов.

Да и организация личных встреч первого лица компании с кандидатами - не лучший выход. Во-первых, личные беседы даже с небольшим количеством кандидатов могут занять до двух недель сплошных встреч в ущерб основной работе. Во-вторых, такой объем информации персонально удержать в памяти без искажения практически невозможно. В-третьих, утомляемость наступит на первой двадцатке, и руководитель, в угоду решения других насущных вопросов, может выбрать практически первую попавшуюся кандидатуру. А при использовании методики открытого рекрутинга процедура знакомства с кандидатами займет у руководителя 1-1,5 часа.

Первый этап, это видеointервью, проводимое специалистом-психологом, после которого, руководитель просматривает видеоматериалы - короткие интервью с претендентами (2-3 минуты). А консультант, представляющий видеоматериалы, одновременно комментирует результаты тестов и анкетные данные кандидатов. На этом первом этапе происходит предварительный отбор.

На второй этап, как правило, проходит не более 30% участников конкурса. Руководитель при выборе опирается, прежде всего, на личный опыт и интуицию. Те, кто не соответствует духу и стилю организации и заведомо не впишется в коллектив, на 1 туре отсеиваются. Большой плюс такого способа знакомства с кандидатами в том, что просмотр видеоматериалов проходит в спокойной обстановке, где руководителю не надо напрягаться, выступая в непривычной для него роли интервьюера; видеобазы позволяют ему очень тщательно просмотреть и сопоставить своих будущих сотрудников. Естественно, что видеointервью позволяют сделать лишь приблизительный, предварительный вывод.

Второй этап конкурса - деловые игры, которые тоже снимаются на видеокамеру. В ходе деловой игры (обычно она длится 30-45 минут) участники раскрываются и с личностной, и с деловой стороны; четко виден их коммуникативный потенциал, способы достижения целей, стиль в принятии решений, поведение в конфликтных ситуациях и многое другое. Деловую игру опять – таки проводит психолог. Он дает конкурсантам различные задания, в которых претенденты проявляют себя в разных ситуациях. Результаты этой социометрии учитываются при анализе видеоматериала, ведь по-настоящему только профессионал может оценить профессионала. Но последнее слово остается, конечно, за руководителем, потому что он здесь выступает главным экспертом. Обсуждение результатов на этом этапе - самый ответственный момент для психологов и заказчиков, потому что за ним следует личная встреча отобранных претендентов с работодателем - собеседование и принятие окончательного решения о приеме на работу.

Этим заканчиваются два этапа конкурсного отбора. Весь процесс подбора персонала занимает около 3-4 недель. Главное преимущество данной методики в том, что она позволяет руководителю компании в максимально сжатые сроки лично, минуя субъективный отбор посредников, рассмотреть практически всех потенциальных кандидатов на вакантную должность.

Методике открытого рекрутинга около 7 лет. Она активно используется в России. Такие известные компании как АО "Газпром", "Русский торгово-промышленный банк", "Автобанк", "Строймонтаж", "Экотон", "Неда - пейджинг", НПО "Катод", "АРС-График", "Биостар", "Троя-ультра", "Смарт-телеком" и др.

ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ АлтГТУ

Ванюкова А. – студентка гр. УП -21

Торгашова Н. А. - руководитель

Трудовой потенциал человека – совокупность психофизиологических, деловых и личностных качеств человека, определяющих возможные границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в данных условиях определенных результатов, совершенствоваться в процессе труда.

В структуре трудового потенциала можно выделить следующие составляющие.

- 1) психо-физиологическая: здоровье, работоспособность, выносливость, способности, тип нервной системы;
- 2) социально-демографическая: возраст, пол, семейное положение;
- 3) квалификационная: уровень образования, объем специальных знаний, интеллект, творческие способности;
- 4) личная: отношение к труду, дисциплина, мотивация, ценностные ориентации, нравственность.

Интенсивность развития элементов трудового потенциала, характер их сочетания программируют настоящее и будущее работника: выбор профессии, создание образа социально-трудовой карьеры, поиск наилучшей сферы реализации, качество работы, правила поведения.

Нами было проведено социологическое исследование на тему: «Оценка трудового потенциала студенческой молодежи АГТУ». Было опрошено 100 респондентов – учащихся второго и третьего курсов по специальностям «Управление персоналом» и «Экономика управления на предприятии», «Социальная работа».

Следует сказать об актуальности проведенного исследования, так как в нашей жизни очень часто происходят такие ситуации: в ВУЗе человек овладевает знаниями, образующими идеальный теоретический каркас будущей профессиональной деятельности, а после окончания учебного заведения ему не удается найти этим знаниям практическое применение, и все затраты на подготовку пойдут прахом – потенциальный специалист умирает, не успев родиться.

На сегодняшний день уверены в правильности выбора своей профессии 72 % опрошенных, сомневаются в правильности выбора 5% и затруднились ответить 23 %. Что говорит об отсутствии представления о будущей профессии более, чем у пятой части опрошенных; и практически одна двадцатая часть продолжает обучение, считая, что выбранная специальность не позволяет им реализовать свой творческий потенциал.

Необходимо отметить, что 84 % респондентов сделали осознанный выбор, а 16 % классифицировали свой выбор как «случайность». Можно предположить, что многие студенты вынуждены были сделать «свой выбор», но на момент поступления внутренне они ещё не осознавали и не принимали его. Главная проблема – плохая информированность о выбранной профессии и недостаточный уровень осознания своих возможностей и способностей, что в процессе учебной деятельности обычно приводит к разочарованию.

Мотивация выбора своей специальности у студентов такова: 49 % выбрали данную специальность исходя из характера профессии, позволяющую найти работу, соответствующую личностным качествам и желаниям. Престижность профессии и будущее возможное материальное благополучие волнует 22 и 26% соответственно. «Диплом определенного статуса» выбрали 5% респондентов. Это свидетельствует о том, что сохраняется тенденция выбора «престижных» профессий, даже если они не в полной мере соответствуют способностям претендента.

Проанализировав результаты исследования, можно сделать вывод о наличии трудностей в процессе самооценки. На сегодняшний день 46% студентов полностью идентифицируют себя с профессией, 48 % опрошенных считают, что их способности не вполне соответствуют будущей профессии, и будут искать себя в другой области 6%. Таким образом, не вполне понятны причины, по которым данные респонденты продолжают обучение по данной специальности.

Так же, хорошо представляют функции своей будущей профессии 39% респондентов, не совсем четко - 56% и не имеют понятия – 5% (негативный показатель исходя из того, что опрошены студенты II и III курсов).

Как показывают проводившиеся ранее социологические исследования по мотивации личности к трудовой (учебной) деятельности, наиболее сильным мотивом, как правило, является интерес к соответствующей деятельности. Нам кажется верным утверждение: индивиды, проявляющие высокий личный интерес к учебе (работе), будут характеризоваться более развитым трудовым потенциалом.

Далее в анкете предложен вопрос о значении учебы. Студенты, принимавшие участие, определили его следующим образом. Для 48% респондентов учеба – интересна и важна сама по себе. Более 20% отождествляют учебу с напряженной деятельностью, результатом которой является получение диплома. Положительным фактом является то, что ни один респондент не ответил, что учеба – неприятная обязанность, если бы мог, то вообще бы не учился.

Показателем успешности учебной деятельности является рейтинг по итогам аттестации. Среди опрошенных студентов 13% имеют рейтинг 25–35 баллов, что соответствует низкому уровню знаний, 37 % «отличники» - 45–55 б. и 50 % респондентов, как правило, имеют рейтинг 35 – 45 б. Причем респонденты считают, что положительный рейтинг по итогам аттестации определяют в первую очередь интеллектуальные качества (44%), личностные черты (35 %), интерес к учебе (32 %) и амбиции (11%).

С полной отдачей учатся только 18 % опрошенных, а «спустя рукава» - 5 %. Социологи отмечают, что в сфере трудовой этики дилетантизм грозит стать типичной чертой российского работника, формируя у молодежи недооценку значимости глубоких знаний, профессионализма. Нынешняя культура знаний молодых людей, и образования вообще отличается утилитарностью и прагматизмом, т. е. получением полезных знаний, тратя на их приобретение как можно меньше сил.

55% респондентов считают, что стимулировать их к повышению отдачи в учебе может такой фактор как возможность применения теоретических навыков на практике. К сожалению, в последнее время в российской действительности возникла ситуация, когда сокращаются часы не только на производственную практику, но практические занятия в стенах ВУЗа. Данный факт для 30% студентов представляет сложность в усвоении материала без применения его на практике.

Для 19% опрошенных также необходимо материальное стимулирование (повышение стипендии), что позволит им не отвлекаться от учебы в поисках дополнительного источника дохода.

Студенты реально оценивают систему образования, и их волнует вопрос о качестве образовательных услуг. Так, опрос показал, что качество знаний, которое дают по специальности устраивает 58% студентов, не удовлетворены 34%, а 8% респондентов в принципе все равно.

Основным препятствующим фактором в учебном процессе по результатам исследования является неинтересная подача материала (50%). Так же избыток лишней информации (37%), недостаток полезной информации (29%), навязывание шаблонов со стороны преподавателей (21%), неактуальность информации (7%).

При оценке общего уровня активности нами были получены следующие показатели: регулярно читают дополнительную литературу по специальности только 3% студентов, участвуют в конференциях, олимпиадах - 4%. Причиной таких низких показателей 30%

студентов считают недостаток способностей, 58% ссылаются на недостаток желаний, а 12% указывают на то, что их просто недостаточно об этом информируют.

К сожалению, низка также и социальная активность: участвует в общественной жизни университета только 23% респондентов, объясняя это в основном наличием других увлечений (50%), отсутствием интереса к общественной жизни (30%) и недостатком времени (20%). Нам кажется, что вышеизложенные факты в значительной степени способствуют снижению трудового потенциала студенчества, так как активность и творчество являются основными элементами системы трудового потенциала.

Значительный блок в анкете занимает выявление самооценки студентов уровня развития личностных и деловых качеств, способствующих или препятствующих реализации трудового потенциала. На основе полученных результатов можно сделать вывод о недоиспользовании трудового потенциала студенческой молодежи АГТУ. Так как о высоком уровне развития трудового потенциала молодого человека можно говорить тогда, когда в его деятельности преобладает достижение поставленных целей, при этом он проявляет активность и инициативу в развитии и наращивании своих профессиональных ресурсов, способствующих дальнейшему продвижению, насколько хорошо организует он при этом свою деятельность, творческий ли использует подход.

На основе выявления того, что именно доминирует в актуальной деятельности человека — условия ситуации или его собственные цели, т. е. способен ли он преодолевать неблагоприятные условия в ходе осуществления своих намерений, — можно делать заключение о степени активности индивида. О пассивности личности говорят тогда, когда она «идет на поводу» обстоятельств или целей других людей. Так, среди опрошенных студентов только 13% считают, что их мнение является определяющим и может повлиять на ход событий и 5% уверены, что их мнение не сыграет большой роли.

Так же многое зависит и от преподавателей, которые непосредственно принимают участие в формировании трудового потенциала будущих работников – производительной силы общества. Необходимо формировать у студентов чувства значимости, избранности и лидерства, которые впоследствии переносились бы на виды деятельности, обеспечивающие наибольший успех в обществе, способствовать развитию желаний и способности критически мыслить и справляться с решением сложных проблем (особенно социальных).

По итогам проведенного исследования студенты хотели бы видеть преобразования, направленные на совершенствование организации образовательного процесса:

- Обучение методам адекватной самооценки деловых и личностных качеств, раскрытия собственного потенциала.

- Включение студентов в работу различных профессиональных, творческих и научных объединений и сообществ, что обеспечит накопление разнообразного опыта в различных видах деятельности.

- Инициирование создания научно-исследовательских рабочих групп в рамках подготовки грантовых заявок, крупных научно-практических конференциях, форумов при участии преподавателей и специалистов, где деятельность организована по проектному принципу.

- Организация обучения профильным дисциплинам как разработка и защита проекта (например, моделирование своей компании).

- Избегание директивных правил, которые мешают студентам приобретать определенные виды опыта или заставляют их скрывать удовлетворение, получаемое ими от профессиональной деятельности (часто пренебрегаемое ради получения быстрых результатов).

Надеемся, что данные предложения будут способствовать росту трудового потенциала студентов АГТУ как будущих профессиональных специалистов.

Этический кодекс организации (или иначе Кодекс делового поведения) – это документ, который содержит нормы и правила, базирующиеся на базовых ценностях организации и разделяемые ее коллективом и руководством. Кодекс регулирует внешние и внутренние отношения организации.

Актуальность разработки и внедрения «Этического кодекса» в институте позволяет построить эффективный инструмент управления:

с одной стороны, общая система ценностей, фиксированная в «Этическом кодексе», делает поведение преподавателей и студентов внутри организации предсказуемым, снижает уровень конфликтности, обеспечивает согласованность работы всех подразделений, позволяет целостной структуре организации быстро и слаженно реагировать на любые изменения.

с другой стороны, Этический кодекс, как один из факторов формирования надежной репутации вуза, позволяет выстраивать эффективную систему внешних связей.

Цель разработки этического кодекса:

Формирование эффективной деловой культуры у студентов и преподавателей в институте.

Регулировать внутри вузовские взаимоотношения нужно обязательно, ведь в учебном процессе все и всё друг с другом связано. Но, по большому счету, этике нигде не учат. И у молодого человека она или есть, или ее нет. В задачи вуза входит не только профессиональная подготовка студентов, но и воспитание людей, руководствующихся профессиональной этикой и деловым этикетом. Признаком плохого воспитания являются такие вещи, как опоздания; брань и нецензурная речь; курение в помещениях, которыми пользуются и некурящие люди; публичные проявления интимных отношений; громкая речь и смех в общественных местах, мешающие нормальному общению окружающих и выглядящие как вызов; манера вести обсуждение спорного вопроса на повышенных тонах; хождение по зданию, которое является внутренней средой института, а не продолжением улицы, в верхней одежде.

Этический кодекс — это не карательный документ, он не предусматривает каких-то жестких санкций за нарушение этических правил. Это вопрос морали: если молодой человек согласен с кодексом еще до подачи документов в наш вуз, значит, он будет выполнять его положения. Если нет, значит, это нечестность с его стороны по отношению к вузу.

Этический кодекс — яркое воплощение идеального баланса интересов двух сторон — что выгодно студенту, то выгодно и институту.

Этический кодекс работает

- на укрепление репутации вуза;
- на привлечение наиболее квалифицированной рабочей силы на рынке труда и наиболее перспективных студентов;
- на охранение целостности организационной культуры;
- на улучшение отношений с общественными и государственными институтами;
- на оптимизацию управляемости студентами и преподавателями;
- на создание комфортного учебно-психологического и морального климата в коллективе.

Этапы внедрения Этического кодекса:

1. Диагностика сложившейся организационной культуры.
2. Формирование рабочей группы по разработке и внедрению Этического кодекса.
3. Разработка проекта Кодекса.
4. Экспертиза проекта Кодекса с точки зрения его соответствия действующему законодательству и иным нормативным документам.
5. Согласование проекта Кодекса с коллективом.
6. Написание окончательной редакции Кодекса с учетом международных и государственных стандартов.
7. Ознакомление студентов и преподавателей с содержанием Этического кодекса.

8. Издание Кодекса и разработка процедуры его торжественного принятия.

Нами был разработан Этический кодекс для студентов института, который содержит (см. приложение А):

- официальную часть, включающую в себя: образовательную деятельность, задачи, права, обязанности, принципы учебной деятельности студентов института экономики и управления региональным развитием;
- вторая же часть касается этических норм и правил делового поведения студентов, которая содержит ценности и традиции в афоризмах и высказываниях, основы этических взаимоотношений между студентами, между студентами и преподавателями и другими сотрудниками вуза, требования ко всем студентам института и список выражений запрещенных в нём. Эти пункты не отражены ни в уставе института, ни в других нормативных документах.

НЕФОРМАЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА УНИВЕРСИТЕТА

Бондарев Р. Н, Пашкевич Ю.Н.- студенты гр.УП-21
Жигалова Н.Г- руководитель

В последнее время на первый план выходит проблема позитивного имиджа организации среди работников, партнеров и клиентов.

Имидж организации - это образ организации, существующий в сознании людей. Можно даже сказать, что у любой организации существует имидж вне зависимости от того, кто над ним работает и работают ли над ним вообще. В случае отпускания вопроса имиджа на самотек он сложится у потребителей стихийно, и нет никакой гарантии, что он будет адекватным и благоприятным для фирмы.

С каждым годом в Алтайском крае появляется все больше и больше ВУЗов, и именно поэтому абитуриенты стремятся получить образование в наиболее престижных. Считается, что престиж ВУЗа определяется не только качеством получаемого образования, но и имиджем университета.

Одним из трансляторов имиджа формальной организации являются существующие в них неформальные объединения.

Целью данной работы является изучение влияния неформальных организаций Алтайского Государственного Технического Университета на его имидж и разработка предложений, направленных на повышение goodwill`а.

Goodwill - означает репутацию, честное имя, уважаемую марку предприятия или бизнеса.

Неформальная организация — это спонтанно образовавшаяся группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определенной цели. Как и у формальных организаций эти цели являются причиной существования такой неформальной организации. Важно понять, что в большой организации существует не одна неформальная организация. Большинство из них свободно объединены в своего рода сеть. Поэтому некоторые авторы считают, что неформальная организация — это, по существу, сеть неформальных организаций.

Всякая реально существующая организация как социальная система всегда является соединением формальных и неформальных элементов, она как бы состоит из двух «половинок», соотношение между которыми очень подвижно и зависит от степени формализации или правовой регламентации в окружающей среде, возраста самой организации, ее культуры и стиля делового поведения, которого придерживается ее руководство.

АлтГТУ им И. И. Ползунова представляет собой формальную организацию, состоящую из факультетов, кафедр и др., созданных для выполнения основной функции – обучения студентов. Параллельно с этим существуют неформальные организации, не участвующие в образовательном процессе.

Проведено исследование среди студентов АлтГТУ, где мы пытались выяснить влияние неформальных организаций на имидж университета. По итогам исследования был составлен список наиболее известных неформальных организаций:

- а) Студия бального танца «Вернисаж»
- б) Команда КВН «Утюг»
- в) Команда КВН «Совместный проект»
- г) Команда КВН «25 кадр»
- д) Команда КВН «Сбой вызова»
- е) Театр студия «Калейдоскоп»
- ж) Вокальная студия.
- з) Группа «Альянс»
- и) Рок-группа «Легитов скит»
- к) Спортивный клуб «Политехник»

Оказалось, что среди студентов наиболее известны:

- 1) Театр-студия «Калейдоскоп» - 83,7%
- 2) Команда КВН «Утюг» и СК «Политехник» - 51,3%
- 3) Команда КВН «25 кадр» - 29,7%

Участвуют в данных организациях – 22,2% опрошиваемых, при этом подавляющее большинство занимается спортом – 16,2%.

Распределение рейтинга неформальных организаций, о которых имели представление эти же студенты при выборе ВУЗа, следующее:

1	Студия «Вернисаж»	2,7%
2	Команда КВН «УТЮГ»	16,2%
3	Команда КВН «Совместный проект»	0%
4	Команда КВН «25 кадр»	8,1%
5	Команда КВН «Сбой вызова»	0%
6	Театр-студия «Калейдоскоп»	40,5%
7	Вокальная студия	5,4%
8	Группа «Альянс»	2,7%
9	Рок-группа «Легитов скит»	2,7%
10	Спортивный клуб «Политехник»	51,3%

Можно составить рейтинг данных организаций среди абитуриентов:

- 1-е место - Театр-студия «Калейдоскоп» - 40,5%
- 2-е - СК «Политехник» - 18,9%
- 3-е - Команда КВН «Утюг» - 16,2%

Из выше приведенного можно сделать вывод о том, что в основном студенты узнают о существовании и деятельности неформальных организаций в период обучения в ВУЗе. При этом на выбор университета это знание повлияло лишь на 8,2% опрошенных.

Итогом исследования является вопрос к респондентам о влиянии неформальных организаций на имидж (goodwill) университета:

- Влияние положительно - 70%
- Влияние отрицательно - 0%
- Не влияют – 30%

Таким образом, 70% студентов АГТУ считают положительным влияние неформальных организаций на имидж университета. Исходя из результатов исследования, делаем вывод о том, что неформальные организации университета явно оказывают положительное влияние на имидж (goodwill) организации.

Так как наиболее сильное влияние на имидж организации оказывает проводимая работа в области связей с общественностью, для повышения имиджа университета мы предлагаем следующее :

1) Регулярно помещать информацию о работе неформальных организаций в университетской газете, бегущей строке на мониторе в главном корпусе, а также на сайте университета.

2) Создать отдельную доску объявлений для оповещения о культурной и спортивной жизни университета.

3) Поощрять участие студентов в культурных и спортивных мероприятиях.

4) Оказывать различного вида помощь данным организациям.

5) Проводить агитацию всех неформальных организаций университета среди абитуриентов на Днях открытых дверей.

6) Активно привлекать данные организации к подготовке и проведению студенческих вечеров.

РЕЧЬ СТУДЕНТОВ КАК ЭЛЕМЕНТ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗА

Постоловская Е.К., Пронин А.А. - студенты гр.уп-21

Жигалова Н.Г. - руководитель

Теоретики современного менеджмента утверждают, что человеком невозможно управлять, а его необходимо адаптировать. В рамках этой концепции организационной культуре отводится ведущая роль.

В настоящее время не существует единой концепции организационной культуры. Одни авторы полагают, что понятия организационной культуры и корпоративной культуры – синонимы, и определяют их как набор наиболее важных положений, применяемых членами организации и получивших выражение в заявляемых организациях ценностях и нормах, дающих людям ориентиры их поведения и действия. Другие – считают, что организационная культура стала базой развития корпоративной культуры, эволюционировала в неё. При этом под организационной культурой понимают материальные элементы культуры, а под корпоративной – духовные. Учитывая особенности нашей экономики, мы считаем наиболее разумным рассматривать организационную культуру как «культуру производства, включающую все факторы, определяющие культуру предприятия, а не только духовную или материальную стороны». На основе этого выделим элементы организационной культуры:

- культура условий труда;
- культура средств труда и трудового процесса;
- культура управления;
- культура работника: нравственная и трудовая;
- культура коммуникаций и речи.

Знаменитый русский писатель Иван Сергеевич Тургенев называл русский язык «великим, могучим, правдивым и свободным». С тех пор прошло немало лет, и в нашу речь органично влились «нецензурные» и «сленговые выражения». Интеллигенция, в том числе студенчество, должна являться носителем правильного, чистого языка, но, проходя по коридорам университета, понимаешь, что это далеко не так.

Речь отдельных представителей студенчества порой не отличается чистотой и правильностью. На наш взгляд, проблема культуры речи молодежи очень актуальна. Ведь именно они – это будущие учителя, ученые, директора, специалисты, и, наконец, просто люди с высшим образованием. Поэтому необходимо искать пути решения, исследовать данную проблему, что мы и попытались сделать.

Объект нашего исследования - речь студентов - неотъемлемая часть внутренней духовной культуры. Поэтому были опрошены студенты, им предлагалось ответить на 15 вопросов анонимной анкеты. Целью анкетирования ставилось выявление особенностей речи студентов (сленг, нецензурная брань).

В опросе приняли участие 73% девушек и 23% юношей (от 100% опрошенных), обучающихся на I, III и IV курсах. Нами были получены следующие результаты. Лишь десятая часть всех опрошенных не видит проблемы в культуре речи студентов и не считает её некультурной. При этом половина всех респондентов допускает использование

нецензурных выражений в стенах ВУЗа. 30% полагает, что этого не должно быть, но в то же время большая часть из них использует эти выражения в своей речи, причем чаще всего – для выражения чувств и эмоций. Из 42% респондентов, употребляющих нецензурные выражения, довольно часто не беспокоятся по этому поводу, и не пытаются от них избавиться 18% студентов, а 14% до сих пор от этого отучаются.

По мнению большинства опрошенных, девушки не должны выражаться нецензурно, независимо от ситуации и обстоятельств. Юношам же допускается употребление «нецензурных выражений» при отсутствии возможности избежать этого или исходя из ситуации. Но у 36% респондентов «выражающиеся» парни все же вызывают раздражение.

Сегодня Запад диктует моду не только в одежде, технике, искусстве, но и в нашем поведении и речи. Так, общаясь с 40% опрошенных студентов, Вы можете периодически слышать такие слова как OK, people, respect, use и другие американизмы. Около половины респондентов (47%) утверждают, что не используют данные выражения. Но, скорее всего, они просто не замечают этого, так как употребляют их лишь изредка.

Молодежный сленг более распространен, чем американизмы, потому что это не дань моде, а средство более яркого выражения своих чувств и эмоций, что подтверждается результатами опроса. 51% респондентов периодически разговаривает на сленге, а 22% регулярно, и лишь 10% не употребляет его вовсе.

Большинство студентов, принимавших участие в опросе (53%), не изменяют свой стиль речи независимо от того, где они находятся, и, не задумываются о её культуре. При этом употребляют нецензурные выражения 16% студентов, а 28% не считают, что речь в институте должна отличаться от той, с помощью которой они общаются вне его.

На наш взгляд уровень образования и интеллекта влияют на частоту употребления ненормативных выражений, и с нами солидарно 70% опрошенных. Остальные 30% не разделяют данную точку зрения, либо не видят между этими явлениями связи.

Необходимо отметить, что речь студента зависит от его нравственности и системы ценностей. Приходя в ВУЗ, абитуриент попадает под воздействие его организационной культуры. Таким образом, последующее применение им ненормативной лексики в речи означает непринятие норм и ценностей данной организации. Иными словами, человек не может адаптироваться к требованиям организационной культуры ВУЗа.

Так, 70% респондентов определяют речь как элемент организационной культуры, и считают, что нецензурные выражения снижают как уровень культуры, так и имидж университета в целом. Студенты осознают важность данной проблемы, но 53% не следит за культурой своей речи, вопрос об употреблении ненормативной лексики волнует 39%.

Анкетирование выявляет субъективные мнения и оценки, подверженные колебаниям. И дополнительным методом исследования нами было выбрано полевое наблюдение, позволяющее фиксировать события и фрагменты человеческого поведения в момент их совершения. Наблюдение проводилось на трех объектах: «сковородка», крыльцо главного корпуса и фойе этого же корпуса.

Общение происходило в дружеских компаниях и предметом разговора являлись либо учеба, либо личные переживания. В ходе этих бесед нами были зафиксированы как сленговые, так и нецензурные выражения.

Итак, объект 1: пришла весна, на улице потеплело и на «сковородке» вновь не найти свободной лавочки. Все курят, пьют пиво. В такой атмосфере колонка карточки наблюдения «нецензурные выражения» заполнялась быстро. Пиво – это ещё одна проблема молодежи, и с ней борьба ведется уже законодательно.

Объект 2: на крыльце уже начал преобладать сленг, часто употреблялись такие слова как «фишка», «тусить», «рулит», «прикол», «напрягает». Но от курящих студентов как слева, так и справа от крыльца доносились ненормативные выражения. Студенты, таким образом, старались более полно отразить свои переживания по поводу неудовлетворительной оценки, контрольной, курсовой или личных проблем.

Объект 3: Нецензурная брань почти не звучала в фойе главного корпуса. Но когда прозвенел звонок и в гардеробе образовалась огромная очередь, ситуация изменилась. Студентами завладели злость, наглость, агрессия, и под влиянием этих эмоций некоторые начали «выражаться».

Тезис о том, что ненормативные и сленговые выражения используются в основном для выражения чувств и эмоций, подтвердился ещё раз.

Сегодняшняя молодежь довольно мало читает художественную литературу, не посещает музеи, театры, тем временем сленг заполняет нишу прилагательных, глаголов, междометий, выражающих чувства и эмоции культурным языком.

Мы предлагаем следующие рекомендации для решения данной проблемы:

1. нужно четко определить в правилах и нормах ВУЗа должное поведение и речь студентов;
2. необходимо, чтобы проблема чаще обсуждалась; возможно, в некоторых случаях, преподавателям следует указывать на несоответствие речи и поведения студентов принятым в обществе нормам;
3. полезно введение предмета «культура речи», изучая который, студенты могут больше узнать о правильной и чистой речи;
4. можно приобщать студентов к культуре речи через посещение музеев, театров, кино, предоставляя возможность приобретать льготные билеты.

ПРЕИМУЩЕСТВА ФАКТОРИНГА ПЕРЕД КРЕДИТОВАНИЕМ НА УСЛОВИЯХ ОТСРОЧКИ ПЛАТЕЖА

Саенко И.Л. -студентка гр. УП-31

Т.Н.Горбунова - руководитель

Рыночная конъюнктура сегодня вынуждает компании, занимающиеся поставками товаров и услуг, работать на условиях отсрочки платежа. Отсрочить платеж означает для компании вывести на несколько месяцев из оборота подчас значительные суммы, лишая бизнес оборотных средств - главного ресурса развития. Ситуация еще больше усугубляется в том случае, если покупатель не соблюдает условия договора и задерживает оплату поставок.

Одним из решений этой проблемы может стать новый для российского рынка финансовый инструмент - факторинг. Факторинг — приобретение банком (фактором) у поставщика прав требований на дебиторскую задолженность покупателей за отгруженные им товары (выполненные работы или предоставленные услуги) и осуществление администрирования такой дебиторской задолженности, т. е. это финансирование поставок с отсрочкой платежа.

Почему решением этой проблемы не может служить обыкновенный кредит, а для проведения операций такого рода выгоден именно факторинг? Для ответа на этот вопрос постараемся привести сравнительную таблицу, обосновать и расширить некоторые пункты.

Кредит	Факторинг
Кредит возвращается Банку заемщиком	Факторинговое финансирование погашается из денег, выплачиваемых дебиторами клиента
Кредит выдается на фиксированный срок	Факторинговое финансирование выплачивается на срок фактической отсрочки платежа
Кредит выплачивается в обусловленный кредитным договором день	Факторинговое финансирование выплачивается в день поставки товара
Кредит, как правило, выдается под залог	Для факторингового финансирования никакого обеспечения не требуется

Кредит выдается на заранее обусловленную сумму	Размер фактического финансирования не ограничен и может безгранично увеличиваться по мере роста объема продаж клиента
Кредит погашается в заранее обусловленный день	Факторинговое финансирование погашается в день фактической оплаты дебитором поставленного товара
Для получения кредита необходимо оформлять огромное количество документов	Факторинговое финансирование выплачивается автоматически при предоставлении накладной и счета-фактуры
Погашение кредита не гарантирует получение нового	Факторинговое финансирование продолжается бессрочно
Затраты на уплату процентов по банковскому кредиту относятся на себестоимость в пределах учетной ставки ЦБ РФ + 3%	Затраты на уплату факторинговой комиссии относятся на себестоимость полностью
При кредитовании помимо перечисления денег Банк не оказывает заемщику никаких услуг	Факторинговое финансирование сопровождается управлением дебиторской задолженностью

Добавлением может служить следующее: Во-первых, для растущего бизнеса денег никогда не бывает достаточно, тем более, когда компания только начинает набирать обороты. Во-вторых, кредиты бывают краткосрочные (от нескольких дней до нескольких месяцев), среднесрочные (от полугода до года) и долгосрочные (последние в России Банки практически не дают). Так вот, факторинг - это бессрочное финансирование: ведь деньги, которые заплатил компании Фактор, остаются в ее обороте навсегда; ведь за оплатой покупателей очередной поставки, следует новый заказ и новая поставка, которую Фактор снова профинансирует (а чаще всего несколько заказов и поставок предшествует одной оплате). В-третьих, кредит рано или поздно надо погашать, мобилизуя и выводя из оборота большие подчас ресурсы. А при факторинге такой проблемы нет. Деньги, которые поставщик получает от факторинговой компании, остаются в компании клиента навсегда. В-четвертых, факторинг - это не только финансирование, а целый набор услуг, включающих и работу с дебиторами, и информационно-аналитическое обслуживание и многое другое. И самое, может быть, главное. Если при получении кредита его размер зависит от прошлого бизнеса компании (от имущества, которое она накопила; оборотов, которые провели по счету в Банке и т. д.), то финансирование при факторинге - от будущего - от того, сколько она будет продавать завтра, через месяц, через год, через 5 лет. И какими бы быстрыми темпами не рос бизнес компании, благодаря факторингу она никогда не столкнется с дефицитом оборотных средств. Факторинг - это уверенность компаний в завтрашнем дне!

Конечно же, необходимо отметить, что факторинг – это услуга не для бедных, он всегда дороже кредита (в полтора или даже в два раза). Если краткосрочный кредит сегодня можно взять под 17-21% годовых, то факторинг обойдется в 24-36%. Но, по словам специалистов факторинговых отделов, эта разница вполне объяснима: ведь факторинг позволяет компании развиваться быстрее. Факторинг позволяет экономить на неоправданных затратах, связанных с получением кредита: а) проценты за пользование кредитом; б) расходы на оформление кредита, включающие регистрацию и страхование залога, оплату рабочего времени сотрудникам на оформление и подготовку документов для кредитного отдела, уведомления налоговой инспекции о намерении открыть ссудный счет и т. д; в) расходы, связанные с непредвиденным ростом процентных ставок в стране.

Рассмотрим конкретный пример. Пусть фирма «Х» взяла кредит в банке: а) государственном, б) коммерческом - на сумму 500000 рублей сроком на 3 года. Государственным банком выступает Сберегательный банк Российской Федерации (открытое акционерное общество), коммерческим - Закрытое акционерное общество «Коммерческий банк развития предпринимательской деятельности «Гута Банк». В государственном банке кредит на такую сумму был оформлен под 19% годовых, в коммерческом – под 20% годовых. При получении кредита в государственном банке заемщику необходимо: открыть в банке ссудный счет, за обслуживание которого необходимо внести единовременный платеж в размере 2% от суммы кредита; предоставить кредитору залог, в качестве которого может выступать недвижимое имущество, транспортные средства и другое имущество, заемщик обязан застраховать в пользу кредитора имущество, переданное в залог, в одной из следующих страховых компаний: ОАО «Военно-страховая компания», ЗАО «МАСК», ОСАО «Ингосстрах», ОАО «Росгосстрах» и своевременно возобновлять страхование до полного исполнения обязательств по кредитному договору, в дальнейшем необходимо предоставить страховой полис на это имущество; в качестве обеспечения своевременного и полного возврата кредита и уплаты процентов за пользование им заемщик предоставляет двух поручителей. При получении кредита в коммерческом банке заемщик также следует выше перечисленным требованиям, ему необходимо предоставить кредитору двух поручителей.

Для того чтобы получить кредит, необходимо собрать и оформить огромное количество документов, что приводит к большим временным потерям. Например, оформление договоров поручительства и залога может быть осуществлено в течение пяти дней, для многих людей это огромный временной промежуток. Как уже указывалось выше, факторинг ограждает своего клиента от неудобств, связанных с оформлением документов. При кредитовании помимо перечисления денег банк не оказывает заемщику никаких услуг, заемщик самостоятельно страхует залоговое имущество, а факторинг – это комплекс услуг, в том числе страхование рисков, связанных с отсрочкой платежа: кредитный риск (риск неоплаты товара); риск потери ликвидности (риск неполучения платежа от покупателя в срок); процентный риск (риск резкого изменения рыночной стоимости денежных ресурсов); валютный риск (риск изменения курса доллара/евро в период отсрочки платежа по поставке). Вы можете представить, какую сумму в конечном итоге придется фирме выводить из оборота для погашения кредита или при ежемесячной уплате части долга плюс проценты, естественно, это очень серьезно отразится на деятельности фирмы, она претерпит значительный спад в производстве.

Что было бы, если бы фирма воспользовалась факторингом? А все очень просто. После заключения соглашения с факторинговой компанией (в основном это банки) фирма отгружает товар покупателю на условиях отсрочки платежа и предоставляет факторинговой компании документы (только счет-фактура), подтверждающие отгрузку, факторинговая фирма выплачивает поставщику сразу же от 70% до 90%, т.е. фирме будет возвращено от 350000 до 450000 рублей. Дальнейший учет дебиторской задолженности и взаимоотношения с должниками факторинговая компания берет на себя. Как только покупатель рассчитывается с факторинговой компанией, остаток суммы за вычетом комиссии поступает на счет поставщика. В среднем комиссия колеблется в пределах от 2% до 6,6% от оборота. В нашем примере мы произведем расчет с комиссией равной 5%. При такой комиссии сумма составит 25000, тогда в конечном итоге фирме будет возвращено от 125000 до 250000 рублей.

Данный путь и выгоден, и прост, поэтому факторинг и стал вытеснять кредит с позиций лидера.

Хотелось бы отметить, что в г. Барнауле ЗАО «КБ «Гута-Банк» оказывает такую услугу как факторинг, но работает банк только с ограниченным кругом лиц («Алтайэнерго»).

Таким образом, факторинг выходит на первое место при осуществлении операций, связанных с отсрочкой платежа. Из всего вышесказанного можно заключить то, что факторинг – это не монопродукт, а симбиоз таких видов бизнеса как финансовый, страховой; высокая эффективность от использования факторинга – это комплекс позитивных

результатов, что также проявляется при сравнение нового финансового инструмента с кредитом.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МОТИВАЦИИ ТРУДА

Кияшкина М.- студентка гр.УП-31

Горбунова Т.Н.- руководитель

В современной предпринимательской практике все больше коммерческих организаций осуществляют бизнес в составе предпринимательских объединений. Безусловным форвардом интеграционных процессов сегодня выступают холдинговые компании. Но для их эффективного развития и функционирования очень важна налаженная система мотивации труда. Ведь от этого зависит не только социальная и творческая активность работников, но и конечный результат деятельности предприятий, выполнение ими своей миссии.

Мотивация – это процесс побуждения работников к деятельности для достижения целей организации.

ОАО ХК «Барнаултрансмаш» является специализированным предприятием по конструированию и производству быстроходных дизелей и агрегатов на их базе.

Анализ системы мотивации труда на данном предприятии позволяет сделать следующий вывод: система стимулирования труда на рассматриваемом предприятии основана, прежде всего, на материальном стимулировании, неэкономические формы и методы поощрения используются слабо.

К материальному вознаграждению относятся : заработная плата, премии, доплаты, надбавки, выплаты социального характера.

Средняя заработная плата на предприятии в 2004 году составила 4982 руб., увеличившись по сравнению с 2003 годом на 23,8%.

Т.о, в ОАО ХК «Барнаултрансмаш» наблюдается тенденция к повышению оплаты труда, хотя объемы производства упали. Однако предприятие постоянно отслеживает цены на производимую продукцию на рынках сбыта, и так как цены выросли, пересматриваются статьи затрат в себестоимости продукции, в том числе и удельный вес зарплаты в себестоимости.

К 2003 году в структуре фонда зарплаты в системах оплаты произошли изменения : доля премий снизилась, зато увеличилась доля оплаты труда рабочих-повременщиков, рабочих сдельщиков и рабочих – специалистов и служащих. Наибольший вес в структуре зарплаты занимает сдельная зарплата, далее идет повременная. Основной причиной падения доли премий является то, что не выполняются показатели премирования, т.к. из-за падения объемов производства падает производительность труда, нет положительных результатов по рентабельности предприятия и, как следствие, не выплачиваются премии за доведенные показатели премирования.

С 1 января 2000 года в ОАО ХК «Барнаултрансмаш» применяется единая межотраслевая 18-разрядная сетка , до этого применялась смешанная система оплаты труда.

(таблица тарифная сетка в ОАО ХК «Барнаултрансмаш»)

Данная мера оказалась эффективной, т.к. она способствовала устранению разногласий по вопросам начисления зарплаты и стимулированию работников на приобретение квалификации и ее повышение.

На предприятии разработаны положения об оплате труда в ночное время и в праздничные дни. Так, например, работа в выходные и праздничные нерабочие дни сверх утвержденного графика оплачивается в размере двойной часовой ставки сверх оклада.

Широко используется в ОАО ХК «Барнаултрансмаш» такое понятие, как мотивация развития коллективных форм организации труда. На предприятии установлена бригадная премия. Это способствует более стабильному заработку работников, а также более быстрому обучению новичков.

Во время социологического опроса работникам предприятия, был задан следующий вопрос: «каковы мотивы вашего труда». Результаты ответов выглядят следующим образом:

- 1 место (70%) – труд - средство заработать деньги
- 2 место(28%) – труд – основная необходимость
- 3 место (2%) – труд – творческая необходимость

Можно сделать вывод, что работники работают без инициативы, так как зарплата является только средством проживания.

Основными направлениями деятельности ОАО ХК «Барнаульский станкостроительный завод» является разработка и производство продукции для промышленных и военных рынков, фермерских и домашних хозяйств. Все формы стимулирования на данном предприятии можно разделить на 2 группы: материальное вознаграждение и дополнительное стимулирование.

Фонд зарплаты по видам оплат формируется так же, как и в ОАО ХК «Барнаултрансмаш» по классической схеме, с тем лишь отличием, что наибольший удельный вес в фонде зарплаты составляет повременно-премиальная зарплата. Имеются также различия в размере увеличения средней оплаты труда в ОАО «БСЗ»: в 2004 году ее рост по сравнению с 2003 годом составил 29%, средний заработок при этом составил 4999руб.

Увеличение заработной платы произошло за счет роста производительности труда, сокращения затрат по материалам и энергоресурсам, за счет роста объема производства.

На предприятии наблюдается довольно высокий показатель текучести кадров. Если в 2002 году уровень текучести кадров снизился на 7%, то в 2003 году по сравнению с предыдущими увеличился на 36%.

Исследования показали, что полностью реализует свои способности в трудовой деятельности только около четверти работников, что свидетельствует о наличии крупных неиспользуемых ресурсов.

В результате опроса о повышении квалификации работников в ОАО «БСЗ» были получены следующие данные, свидетельствующие о необходимости внедрения системы непрерывного обучения работников предприятия.

Повышение квалификации работников в ОАО ХК «БСЗ»:

Показатель	Проценты
Три и более раза	13
Два раза	8,7
Один раз	2,6
Ни разу	52,3

Дополнительными методами стимулирования на предприятии ОАОХК «БСЗ» являются:

Предоставление займа 5 рабочим на конкурсной основе для приобретения жилья в рассрочку на льготных условиях;

Обеспечение нуждающихся специалистов и рабочих жильем в общежитии;

Оздоровительные мероприятия и организация детского отдыха и др.

Предприятие содержит социальную сферу: два общежития, санаторий-профилакторий, детский оздоровительный лагерь, лыжную базу.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что работники ОАОХК «БСЗ» лучше мотивированы, чем на ОАО ХК «Барнаултрансмаш». Но в результате анализа видно, что система мотивации труда на холдинговых предприятиях имеет ряд недостатков, избавившись от которых, можно решить ряд важных социально-экономических проблем.

СТРАТЕГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Горбунова Т.Н. - аспирант
Мишин А.К. - руководитель

Стратегия деятельности предприятия представляет собой систему управленческих и организационных решений, направленных на реализацию миссии, целей и задач фирмы или связанных с ее развитием или преобразованием. Особенности кадровой политики и содержание конкретных кадровых программ непосредственно зависят от стратегии деятельности организации.

Существует два типа кадровых стратегий. Во-первых, это стратегии организации, главным продуктом деятельности которых являются сами кадры, например, учебные заведения или фирмы по лизингу персонала. Кадровые стратегии здесь имеют самостоятельное значение и являются генеральными. Выработка таких стратегий должна подчиняться общим правилам, которые сегодня являются в достаточной мере устоявшимися.

Во-вторых, речь идет об организациях, которых большинство, где персонал является пусть ведущим, но лишь одним из факторов их деятельности. Здесь кадровая стратегия относится к разряду функциональных, подчиненных задаче реализации главной стратегии. Поэтому она исходит из последней стратегии, развивает и детализирует ее.

Рассмотрим основные формы кадровых стратегий, выступающих в организации в роли функциональных, т.е. развивающих генеральные.

Условно последние могут быть разделены на две группы: стратегии функционирования и стратегии развития.

Стратегии функционирования полностью связаны с поведением организации на рынке. По мнению американского исследователя М.Портера, можно выделить три их варианта:

- лидерство в низких издержках;
- дифференциации;
- фокусирования.

Кадровая стратегия при лидерстве в низких издержках должна ориентироваться преимущественно на привлечение и закрепление работников массовых профессий средней квалификации. Для ее осуществления обычно нет необходимости привлекать научные кадры, обладающие высоким уровнем творческого потенциала. Что же касается управленцев, то здесь видимо, предпочтительнее менеджеры административного склада.

Суть стратегии дифференциации состоит в концентрации организацией своих усилий в нескольких приоритетных направлениях, где она пытается достичь превосходства над другими. Соответствующая ей кадровая стратегия в отличие от предыдущего случая должна ориентироваться на персонал узкой специализации и максимально высокой квалификации - научных работников, исследователей, разработчиков. От менеджеров здесь требуются лидерские задатки и предпринимательская жилка.

Рыночная стратегия фокусирования предполагает выбор фирмой того или иного сегмента рынка и реализацию на нем одной из двух предыдущих стратегий. Соответствующая ей функциональная кадровая стратегия также должна соответствовать одной из описанных выше с учетом того, что потребуются работники более узкой специализации, особенно в случае следования стратегии дифференциации.

Если стратегия функционирования в первую очередь связана с деятельностью организации на рынке, то стратегия развития в качестве объекта имеет ее потенциал и конкурентные преимущества. Классическими в настоящее время являются стратегии данного вида:

- роста;
- умеренного роста;
- сокращения;
- сочетания.(1, 67с.)

Кадровая политика стратегии роста должна быть направлена, прежде всего, на привлечение персонала особо высокой квалификации, с творческими и предпринимательскими задатками. Вопросы закрепления кадров здесь на первый план выходят далеко не всегда, ибо персонал во многих случаях еще находится в процессе

формирования. Важнейшими моментами должны быть создание надлежащих систем оплаты труда и мотивации; формирование благоприятного морально-психологического климата, способствующего творчеству; постоянное повышение квалификации; обеспечение возможностей служебного и научного роста. Проблемы переподготовки, социальных гарантий, ухода на пенсию здесь имеют подчиненное значение.

Стратегия умеренного роста присуща организациям, твердо стоящим на ногах и действующим в традиционных сферах. Ориентация кадровых стратегий должна быть в этом случае несколько иной по сравнению с предыдущим случаем: привлечение и закрепление кадров, стабилизация персонала. Структура потребности в кадрах здесь несколько иная: относительно меньше требуется лиц высшей квалификации, научных работников. Для такого рода организаций сравнительно большее значение начинают приобретать процессы внутреннего перемещения кадров, а соответственно, и их переобучения, усиления социальных гарантий, организации ухода на пенсию(4, 99с).

Необходимость следовать стратегии сокращения масштабов деятельности, или дезинвестирования, возникает в периоды перестройки деятельности организации, когда нужно произвести ее «санацию», избавиться от всего устаревшего. Одной из причин стратегии сокращения может быть кризис развития или существования организации.

Основные моменты кадровой стратегии в этом случае будут заключаться в организации массовых увольнений и помощи в трудоустройстве, стимулировании выхода на пенсию, сохранение наиболее ценной части персонала, отвечающей будущим направлениям работы фирмы, перекалфикация работников. Вопросы набора новых людей, повышения квалификации практически не рассматриваются.

На практике имеет место комбинированная стратегия, включающая в том или ином соотношении элементы предыдущих стратегий.

По характеру можно выделить три вида стратегий:

- наступательную;
- наступательно-оборонительную (стратегию стабилизации);
- оборонительную (стратегию выживания).

Характер стратегий предъявляет соответствующие требования к управленческому персоналу. Для реализации стратегии первого вида требуются менеджеры предпринимательского типа, ищущие новые, нетрадиционные пути работы. Для реализации стратегии второго типа предпочтительнее осмотрительные менеджеры-администраторы. Третий вид стратегии требует уникального сочетания предпринимательских и административных задатков, жесткости, позволяющих спасти фирму от краха.

Каждая стратегия требует «свой» персонал с определенными характеристиками. Процесс формирования кадровой стратегии кризисного предприятия должен включать следующие блоки:

Оценка существующей (будущей) потребности в компетентности персонала.

Выявление и оценка сложившегося уровня компетентности персонала (кадровый потенциал предприятия - активный и пассивный).

Установление разрыва в уровнях компетентности - прогнозный и существующий.

Построение плана устранения указанного разрыва в уровнях компетентности, включая: образовательные программы; рекрутирование необходимого персонала; стимулирование профессионального развития с помощью планирования карьеры и повышение внутренней мобильности персонала; привлечение на временной (договорной) основе специалистов и рабочих.

Выполнение плана повышения уровня компетентности персонала. Решающее значение для успеха плана имеет обретение персоналом навыков командной работы.

Использование растущего кадрового потенциала для повышения уровня профессиональной компетентности персонала предприятия(2, 45с).

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ОРГАНИЗАЦИЙ ХЛЕБОПЕЧЕНИЯ.

Михалкин Д.А. - студент гр. УП-31

Руководитель – Т.Н.Горбунова

Организации зарождаются, развиваются, добиваются успехов, ослабевают и, в конце концов, прекращают свое существование. Немногие из них существуют бесконечно долго, ни одна не живет без изменений. Новые организации формируются ежедневно. В то же время каждый день сотни организаций ликвидируются навсегда. Умеющие адаптироваться - процветают, негибкие - исчезают. Какие-то организации развиваются быстрее других и делают свое дело лучше, чем другие. Руководитель должен знать, на каком этапе развития находится организация, и оценивать, насколько принятый стиль руководства соответствует этому этапу. Именно поэтому широко распространено понятие жизненного цикла организаций как предсказуемых изменений с определенной последовательностью состояний в течение времени. Применяя понятие жизненного цикла (материальная основа, фазы цикла, средний срок жизни экономической организации, переход организации в новое качество), можно видеть, что существуют отчетливые этапы, через которые проходят организации, и что переходы от одного этапа к другому являются предсказуемыми, а не случайными.

Как известно, хлеб - всему голова, необходимый и полезный продукт, употребляемый каждым человеком изо дня в день. Этот продукт постоянно пользуется спросом, и его производство является очень выгодным делом во все времена, употребляется в пищу ежедневно, поэтому очень важно, что он был не только вкусным, но и полезным. Кому-то может показаться, что хлеб он и есть хлеб, трудно что-то придумать оригинальное. Но как объяснит тот факт, что один вид хлеба пользуется повышенным спросом, а другой нет?

Главной целью фирмы является удовлетворение потребности жителей города Барнаула в хлебе высокого качества. Для этой цели фирма предполагает закупить мини-пекарню для изготовления хлебобулочных изделий, которая включает в себя полную технологическую линию производства. Применение только высококачественного сырья и применение современной технологии обеспечивает получение высококачественного и конкурентоспособного хлебного изделия. Невысокая цена хлебобулочного изделия при неоспоримых отличных вкусовых качествах, безусловно, будет пользоваться спросом у людей со средним достатком.

Оценим рынок хлеба в городе Барнауле. Для начала оговоримся, что речь пойдет только о хлебе, не включая другие изделия из теста и кондитерские продукты. По статистическим данным в городе Барнауле на конец 2003 года проживало 650 тысяч человек. Суточное потребление хлеба составляло около 216 тысяч килограмм. Потребление на душу, таким образом, составляло 330 грамма в сутки. Потребление хлеба не имеет выраженного сезонного характера и одинаково в течение всего года.

На рынке города Барнаула работают 6 крупных фирмы и около 30 малых предприятий, занимающихся производством хлеба. Это такие фирмы как: "Русский Хлеб", "Славянский Хлеб", "Хлебозавод № 1,2,3,4". В ниже приведенной таблице (Таб.1) приведены объемы продаж и доля рынка каждой фирмы.

Фирма	Объем продаж в сутки, т	Доля рынка, %
"Хлебозавод № 1"	27,4	12,7
"Хлебозавод № 2"	29,2	13,5
"Хлебозавод № 3"	29,7	13,6
"Хлебозавод № 4"	37,8	17,5
"Русский Хлеб"	30,5	14
"Славянский Хлеб"	30,3	13,9
Малые фирмы	31,1	14,8
Всего	216	100

Методы преодоления конкуренции в условиях сформированного рынка сбыта хлебобулочной продукции города Барнаула:

- качество выпускаемой продукции;
- установление более низких цен на продукцию, чем цены на продукцию других фирм;
- выведение на рынок нового продукта;
- улучшение обслуживания клиентов, в особенности системы транспортировки и доставки товаров;
- улучшение и расширение системы сбыта и распределения;
- усиление и улучшение рекламы и систем продвижения продукта.

Стратегия конкуренции фирм, знающих свое место на рынке, сконцентрирована на захвате тех мест на рынке, которые не вызывают интереса, либо же слабо интересуют большинство фирм. Для того чтобы успешно вести бизнес в этих незанятых нишах рынка, фирма должна иметь очень четкую специализацию, очень внимательно изучать свой участок на рынке, развиваться только в пределах четко выверенных допустимых темпах роста и иметь сильного и влиятельного руководителя. Все это позволяет вести успешную коммерческую деятельность в сложных условиях нестабильного российского рынка.

Фирма устанавливает окончательную цену на товар с учетом стоимости оборудования, оплаты работы персонала, оплаты сопутствующей документации, а также наиболее полного психологического восприятия и с обязательной проверкой, что эта цена соответствует установкам практикуемой фирмой политики цен и будет благоприятно воспринята покупателями, собственным торговым персоналом фирмы, конкурентами, поставщиками и государственными органами.

Главная цель, которая ставится при принятии решения о ценах, - увеличение прибыли. Фирма заранее проектируется, моделируется с тем, чтобы сформировать структуру, подчиненную интересам достижения установленных целей. При создании фирмы используется представление о ней как об организме, который действует рационально и целенаправленно, имеет априори установленную цель и совершенствует методы достижения цели. Проектирование в современных условиях вызвано к жизни увеличивающейся сложностью управления организациями, необходимостью применения научно обоснованных методов для выполнения функций управления и специализацией управленческого труда.

Фирма должна создаваться так, чтобы она нормально функционировала. Должен обеспечиваться вклад каждого ее члена в общую работу и эффективная помощь работникам в достижении поставленных целей. В этом смысле действенная фирма не может быть статичной. Она должна оперативно отслеживать все изменения внешней среды, оценивать их и выбирать наилучшую ответную реакцию, способствующую достижению ее целей. Она должна эффективно реагировать на воздействия внешней среды.

Организационная система может достичь своих целей, используя различные комбинации ресурсов и стратегий. Вот почему необходимо рассматривать разнообразные формы и способы решения возникающих проблем, а не искать какой-либо один "оптимальный" выход, приводящий к быстрым результатам.

На основе вышеперечисленного, мы принимаем решение организовать фирму по выпечке хлебобулочных изделий. Потенциальными покупателями нашей продукции являются все жители города Барнаула. Стоимость продукции невысока, и купить ее могут люди со средним и высоким доходами. Таких по данным около 50 процентов.

В первый месяц работы предполагается каждую неделю проводить так называемые бесплатные дегустации для ознакомления с продукцией фирмы. В последующие месяцы предполагается распространение рекламных листов (в основном в местах, где продается хлеб, а также в других продовольственных магазинах), реклама на местном телевидении, печать в СМИ. Канал сбыта представляет собой розничную торговлю в магазине при хлебозаводе, на рынках, в магазинах, универмагах, универсамах и супермаркетах города Барнаула. В последующем предполагается продажа в передвижных "Тонерах".

В результате конкуренции, сокращающегося рынка организация сталкивается с уменьшением спроса на ее продукцию или услуги. Руководители ищут пути удержания рынков и использования новых возможностей. Увеличивается потребность в работниках,

особенно наиболее ценных специальностей. Число конфликтов нередко увеличивается. К руководству приходят новые люди, предпринимающие попытки сдержать тенденцию к упадку. Механизм выработки и принятия решений централизован.

В связи с возникшей ситуацией был введен ряд инноваций: приобретение новейшего оборудования фирмы «TRUMPF»; обновление ассортимента выпекаемых хлебобулочных изделий с использованием новых ингредиентов (кунжут, изюм, тмин, кориандр и др.).

Жизненный цикл организации непосредственно и теснейшим образом связан с жизненным циклом продукции - временным интервалом, включающим в себя несколько стадий, каждая из которых отличается особым характером процесса изменения объема производства во времени. Следует различать: полный жизненный цикл продукции; жизненный цикл продукции в сфере производства; жизненный цикл продукции в сфере потребления. Полный жизненный цикл продукции включает время создания, продолжительность выпуска и время эксплуатации изделий потребителями. Это понятие используется для планирования маркетинга и снабженческо-сбытовой деятельности, организации послепродажного обслуживания изделий, выбора адекватных форм управления и создания необходимых структурных звеньев.

Жизненный цикл используется для объяснения того, как продукт проходит через этапы рождения или формирования, роста, зрелости и упадка. Организации имеют некоторые исключительные характеристики, которые требуют определенной модификации понятия жизненного цикла.

Основные этапы жизненного цикла организации графически представлены на рис.1. На рисунке часть кривой, имеющая положительный наклон, отражает стадии создания, роста и зрелости организации, другая ее часть с отрицательным наклоном - стадия упадка организации.

Главный вывод, который мы можем здесь сделать: фирма - это реально существующее, но приходящее и "смертное" образование, которое функционирует не просто во времени, но в определенных временных рамках. Эти временные рамки могут "сжиматься" и "растягиваться" в зависимости от конкретного временного интервала (периода), в котором существует определенная фирма (от дней и месяцев до десятков и даже сотен лет).

КОЭФФИЦИЕНТ ПОЛЕЗНОГО ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКА

Березовская А.В.- студентка гр. УП -31

Руководитель – Т.Н.Горбунова

В условиях, когда личность в той или иной мере включена в систему общественного производства, психофизиологические элементы ее структуры обретают новое качество и превращаются в элементы структуры трудового потенциала, позволяющие выполнить работу с той или иной мерой успешности.

Трудовой потенциал как мера наличных ресурсов и возможностей работника обеспечивает такие процессы в обществе, как социальный запрос общества на требуемое качество работника и социальную ориентацию личности. Для того чтобы быть востребованным на рынке труда, надо учитывать потребности в работнике определенного качества, т.е. необходимых обществу профессии, квалификации, инновационных и творческих возможностей. Из чего следует, что методы подходов к трудовому потенциалу должны непрерывно модернизироваться в условиях спроса рынка труда и предложения возможностей работника.

Коэффициент полезного действия (КПД) трудового потенциала работника не может быть равным 100%. Он зависит от ряда внешних и внутренних факторов. Исследования эффективности деятельности человека в трудовом процессе показали, что КПД имеет сложную динамику. Например, в течение рабочего дня работоспособность имеет несколько фаз: нарастающей работоспособности, высокой устойчивой работоспособности, падения работоспособности.

Соотношение названных фаз во времени определяет КПД работника. Кроме того, КПД определяют возраст, стаж работы по специальности, профессионализм и т.п. Критериями КПД являются производственные и психологические показатели, удовлетворенность трудом. Труд тем более производителен, чем с меньшими затратами он выполнен: меньше отходов в брак, меньше утомляемость, меньшие нервно-психические затраты для достижения цели, менее эмоциональная реакция на поведение клиентов и т.п. Таким образом, можно сказать, что важнейшим критерием оптимальности трудового потенциала работника являются показатели, связанные с успешностью работника, с его КПД. Чем выше КПД, тем ближе к цели работник.

Процесс реализации цели, как правило, включает в себя следующие основные этапы:

1. проектирование предметного содержания и форм трудового и внетрудового поведения, которые, по мнению работника, могут привести к решению поставленной задачи;
2. реализация цели во взаимодействии с предметом труда;
3. оценка результатов в соответствии с личными и групповыми критериями.

Каждый из названных этапов включает в себя аналитические и конструктивные процессы. Проектирование деятельности работника предполагает, с одной стороны, анализ готовности к выполнению работы (своеобразную самодиагностику), а с другой - конструктивную разработку способов выполнения работы. Выполнение намеченной работы требует как конструктивного взаимодействия с коллегами, так и постоянного самоанализа и самоконтроля. Оценка достигнутого есть не только анализ результатов, но и конструктивная основа для определения направлений дальнейшей работы. Весь этот процесс можно представить схематически (табл. 1).

Таблица 1.

Процесс выполнения работы

Этапы работы	Аналитические процессы	Конструктивные процессы
<i>Проектирование</i>	Ориентация в ситуации и диагностика готовности к выполнению работы	Постановка производственной задачи и разработка способов ее решения
<i>Реализация</i>	Получение оперативной информации об успешности работы	Организация деятельности по решению возникающих проблем, оперативная регуляция работы
<i>Оценка</i>	Анализ достигнутых результатов	Определение направлений дальнейшей работы

КПД работника во многом зависит от следующих факторов:

- соответствия целей организации и того, как их понимает работник, взаимопонимания между работником и организацией;
- наличия субцелей, обогащающих содержание основной цели и создающих дополнительные точки соприкосновения между участниками производства, а также между организацией и людьми;
- реализации цели (вне зависимости от ее - конкретного воплощения) с наименьшими затратами.

Сказанное позволяет сделать вывод: человек, который субъективно оценивает свою работу как труд с полной отдачей сил, не может быть оценен как полностью успешный. Работа на пределе истощает личность, ее трудовой потенциал. В исследовании, проведенном на барнаульском предприятии ОАО «Сибэнергомаш», выявлены оценки личной работы респондентов (табл. 2). Результаты исследования вызывают серьезную тревогу за состояние трудового потенциала персонала предприятия и успешность его работы. Люди неэкономно тратят силы. Наиболее интенсивно работают женщины и люди старших возрастов.

Таблица 2.

Оценки личной работы респондентов (% к числу опрошенных)

Демографические признаки	Работают		
	<i>с полной отдачей сил</i>	<i>не в полную меру сил</i>	<i>особенно не выкладываются</i>
Мужчины	54	44	2
Женщины	63	36	1
В возрасте:			
До 20 лет	38	62	–
21–25 лет	29	69	2
26–30 лет	45	55	–
31–40 лет	55	44	1
41–50 лет	75	24	1
Старше 50 лет	76	24	–

По эмпирическим данным таблицы, методологически более надежна молодежь 21-25 лет: не потому, что они молоды и у них больше сил; сил достаточно и у 40-летних. Это поколение молодых людей, социализованных в условиях рынка и научившихся соизмерять затраты и доходы, рассчитывать силы и не растрчивать резервы. Эта мысль, возможно, не бесспорная по отношению к частному поведению, верна применительно к общему состоянию трудового потенциала. Она также тесно связана с экологией человека и его трудового потенциала. Ведь в сущности человек не останавливается перед самоистощением, а это представляет угрозу истощения человеческого потенциала общества.

Специалисты говорят, что из-за стола нужно вставать с легким чувством голода. То же можно сказать и о работе: заканчивать ее нужно с осознанием, что еще есть силы. Здесь сохраняет свою ценность девиз Аристотеля: оптимум - это не есть максимум.

СОЗДАНИЕ СВОБОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗОН И ИХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ
В ЭКОНОМИКЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

Кузьмин В.Е. - студент гр. УП-31

Руководитель – Т.Н.Горбунова

Свободные экономические зоны (СЭЗ) прочно вошли в хозяйственную практику многих государств. Они существуют в различных странах мира. По некоторым оценкам, в мире их функционирует около 2 тысяч. Между тем в отечественной практике они остаются явлением малоизвестным и экзотическим. Большинство людей слабо представляют себе, что такое СЭЗ и для чего они нужны. СЭЗ можно определить как часть территории государства, на которой специально в законодательном порядке созданы благоприятные условия для социально-экономического развития страны и достижения экономического роста и активизации хозяйственной деятельности.

В 1990 г. Процесс появления СЭЗ стал политическим, а не экономическим, и СЭЗ для союзных республик стали средством получения экономической и политической независимости от Центра. В июле-сентябре 1990 г. Верховный Совет РСФСР, Правительство России спешно приняли несколько документов, объявлявших об открытии одиннадцати СЭЗ: в Находке, Ленинграде, Зеленограде, Выборге, в Алтайском крае, Сахалинской, Новгородской, Кемеровской, Читинской и Калининградской областях, Еврейской автономной области. Площадь регионов, получивших статус СЭЗ, составила 1

млн. кв. км. (7% территории страны). Численность населения, проживающего на территории зон, составила 18,5 млн. чел. (13% населения страны).

Совет Министров РСФСР почти автоматически утвердил отдельное положение по каждой зоне, закреплявшее хозяйственно-правовой статус ее в качестве либо зоны свободного предпринимательства (например, Ленинград), либо свободной экономической зоны (например, Находка). Формальные и фактические различия между этими статусами не проводились. Набор предоставленных налоговых и таможенных льгот был практически одинаковым. Также был упрощен порядок регистрации предприятий с иностранными инвестициями и осуществления экспортно-импортных операций. В том же 1990 г. в стране была организована Международная ассоциация развития СЭЗ (МАРСЭЗ). К сожалению, создать нормально работающие СЭЗ в СССР, а затем и в России тогда не получилось. Причин было несколько: предполагаемые масштабы зон, когда они охватывали не только небольшие территории, но и обширные области и края, были заведомо нереальными

Источники инвестиций для организации и развития СЭЗ:

1. Специальные средства бюджетов всех уровней;
2. Взносы участников СЭЗ;
3. Доходы от реализации акций и облигаций;
4. Кредиты банков;
5. Средства инвесторов, привлеченные под конкретные проекты (строительство дорог, электростанций, складов и т.п.);
6. Выручка от реализации продукции и услуг;
7. Продажа лицензий для осуществления отдельных видов деятельности на территории СЭЗ;
8. Прочие поступления и доходы.

Не только деньги являются определяющим фактором при создании СЭЗ. В дальнейшем необходимо строго следить за деятельностью и функционированием СЭЗ. Она должна действительно стать и оставаться центром экономического роста.

Алтайский край является одним из регионов, на территории которого в течение 5 лет функционировала СЭЗ. История СЭЗ в крае началась в 1990 г., когда он наряду с несколькими другими регионами РСФСР, на основании постановления Верховного Совета РСФСР, одним из первых получил зональный статус. Тогда в составе края еще находилась Республика Алтай. В 1991 г. вышло постановление Совета Министров РСФСР №314, в котором было утверждено положение о СЭЗ Алтайского края (СЭЗ «Алтай»). За СЭЗ «Алтай» был закреплен льготный налоговый и таможенный режим; был упрощен порядок осуществления экспортно-импортных операций, создания предприятий; были даны гарантии правовой защиты иностранных инвестиций. В положении о СЭЗ «Алтай» был прописан широкий набор льгот для хозяйствующих субъектов зоны. Алтайский край, получив статус СЭЗ, планировал привлечь иностранных инвесторов для освоения своих месторождений полезных ископаемых, развития туризма, технического перевооружения местной промышленности. Были подготовлены несколько инвестиционных проектов. Предполагалось освоение месторождений полиметаллических руд, железной руды, угля, золота. Планировалось создание в аэропорту Барнаула грузового терминала. Проектов было много, а средств мало. Из-за отсутствия финансирования проект по созданию СЭЗ «Алтай» так и остался на бумаге. Фактически руководство края забыло об идее создания СЭЗ на Алтае до 1996 г. 21 октября 1996 г. вышло Постановление Правительства РФ №1266, в котором снова прозвучала идея о создании свободной зоны на территории края с целью улучшения экономического положения Алтая. Это постановление фактически реанимировало старые документы о СЭЗ «Алтай». 20 ноября 1996 г. Районный совет депутатов Немецкого национального района Алтайского края принял постановление о создании на своей территории СЭЗ.

29 ноября 1996 г. был заключен Договор о разграничении предметов ведения и полномочий между Российской Федерацией и Алтайским краем. В этом договоре имеется упоминание о СЭЗ «Алтай», т.е. появилась реальная предпосылка к созданию на территории края СЭЗ. Еще одно немаловажное событие, повлиявшее на возрождение СЭЗ «Алтай». Это деятельность эколого-экономической зоны «Горный Алтай», образованной в ноябре 1991 г. Республика Алтай организовала на своей территории оффшорную зону, и предприятия края интенсивно стали там регистрироваться. Бюджет Алтайского края стал нести ощутимые потери. Для предотвращения ухода других предприятий края и возвращения уже ушедших в определенной степени и потребовалось создание своей зоны.

3 февраля 1997 г. был принят Закон Алтайского края о СЭЗ «Алтай». Этим законом территория функционирования СЭЗ «Алтай» была определена в границах Первомайского и Немецкого районов. Первомайский район расположен в центральной части края, рядом с Барнаулом. Административный центр - Новоалтайск, площадь 3,6 тыс. кв. км., население 55 тыс. чел. в районе 52 села. Основные направления промышленности производство и переработка сельскохозяйственной продукции, древесины, машиностроение. По территории района проходят автотрассы: Новосибирск - Барнаул - Семипалатинск, Барнаул - Бийск - Ташанта, Алтай - Кузбасс. Имеется крупная железнодорожная станция Алтайская. Немецкий национальный район расположен в северо-западной части края. Площадь . 1,4тыс. кв. км. Население 20,5 тыс. чел. Административный центр с. Гальштадт. В районе 16 сел. Рек и озер нет. Основные направления экономики: сельское хозяйство, пищевая промышленность, производство кормов. Функционирование зоны приносило краю пользу. За весь период деятельности СЭЗ «Алтай» в ней было зарегистрировано 1306 хозяйствующих субъектов, в том числе 52 владеющих имущественным комплексом на территории края, из них 17 – с участием иностранного капитала. С 1 января 2002 года свободная экономическая зона «Алтай» фактически прекратила свое существование. Перспектива возрождения и получения СЭЗ «Алтай» федерального статуса маловероятна.

Доводы за размещение на территории края:

1. СЭЗ «Алтай» по настоящему начала работать с 1997 г. За 5 лет зона доказала свою полезность и необходимость для края

2. С начала 90-х гг. регион ведет целенаправленную работу по развитию на своей территории СЭЗ. За эти годы создана необходимая правовая база. Власти края и органы местного самоуправления действуют в этом направлении

3. Алтайский край является пограничным районом России, т.е. возможно создание свободной таможенной зоны и зоны экспортного производства, ориентированных на Казахстан и Среднюю Азию.

4. Алтай расположен на перекрестке между Сибирью, Средней Азией, Монголией и Китаем. Мировой и российский опыт показывает, что подобные «перекрестные» и «мостовые» СЭЗ имеют хорошую перспективу. В этом отношении интересен опыт Новгородской области, которая сумела стать мостом между Санкт-Петербургом и Москвой. Алтайский край вполне может из географического стать экономическим перекрестком Азии.

Доводы против размещения:

1) Край не обладает необходимыми условиями и инфраструктурой для размещения нормальной СЭЗ:

2) край не обеспечивает себя самостоятельно электроэнергией и топливом;

3) плохо развиты шоссейные и железные дороги;

4) отсутствуют научные центры с необходимой специализацией;

5) недостаточно развита финансово-кредитная система и т.д.

Размещение федеральной СЭЗ на территории Алтайского края обойдется дороже, чем в соседних регионах: Новосибирской, Омской, Кемеровской областях (лишь один фактор,

имеющийся у них - Транссибирская магистраль, много стоит. Доводы «против» перевешивают доводы «за».

СЭЗ «Алтай» не сможет решать общефедеральные задачи, у нее мало шансов стать центром экономического роста Западной Сибири, Алтайский край один из наиболее отсталых и бедных регионов России. Он вместе с Дагестаном и Приморьем является лидером по объему средств, получаемых из Федерального фонда поддержки регионов.

Алтайский край - это сто процентный дотационный субъект Федерации, обуза для федерального бюджета. Власти края должны доказать Правительству РФ, что возрождение и развитие СЭЗ «Алтай» станет отправным моментом экономического подъема Алтая. Это доказывается мировым опытом. Например, в экономически депрессивных районах США с высоким уровнем безработицы создаются СЭЗ в несколько квадратных километров. Подобные зоны являются малой финансовой обузой для бюджетов различного уровня, а активизирующееся предпринимательство и растущая занятость в них приводят к снижению расходов на социальные программы. Подобный опыт полезно перенести и на российскую землю, в частности, в Алтайский край.

Вполне возможно, что в дальнейшем размещение специальных федеральных СЭЗ на территории экономически отсталых регионов станет одним из основных способов экономического выравнивания субъектов Федерации.

ВЛИЯНИЕ МИГРАЦИИ НА ПРОБЛЕМУ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В АЛТАЙСКОМ КРАЕ

Стихилияс К.Л.- ст.гр.УП-11
Руководитель –Мазур О.П.

Разработка обоснованной и действенной миграционной политики должна учитывать состояние занятости на рынке труда. Она требует анализа миграционной ситуации в регионе и её влияния на формирование населения трудоспособного возраста в каждом субъекте Российской Федерации. Это позволит определить основные проблемы на региональных рынках труда, которые могут возникнуть в связи с изменившейся миграционной обстановкой.

Ещё в 2000 году в структуре миграционных связей Алтайского края ведущее место занимал Казахстан, его доля в миграционном обороте со странами СНГ превышала 75%. Что же изменилось за это время? Дело в том, что раньше к нам люди не мигрировали, а так сказать, возвращались на свою историческую Родину после распада Советского союза. Особенностью миграций из Казахстана является их преимущественно вынужденный характер. Хотя официальный статус "беженца" или "вынужденного переселенца" получило за рассматриваемый период лишь около 20% иммигрантов, результаты социологических опросов показывают, что их подавляющее большинство до переезда на Алтай испытывали ущемление в правах или опасения за свою жизнь. Появление независимого государства Казахстан значительно осложнило положение нетитульного населения в этом государстве. Наблюдалось вытеснение этнических русских с престижных рабочих мест, произошло резкое падение уровня и качества их жизни, ухудшилось отношение к ним со стороны местного населения и со стороны местных властей, чему способствовали и позиции официальных СМИ. Приобретение статуса национального меньшинства в сочетании со слабым знанием языка коренной национальности, отсутствие ясных перспектив способствовало формированию миграционных установок у большинства русскоговорящего населения независимого Казахстана. Важное место занимают демографические факторы, стремление воссоединиться с родственниками. Так называемые "цепные миграции" наиболее широкое распространение получили во второй половине девяностых годов.

Рассмотренная выше миграция является нормальной, поскольку в Алтайском крае складывается плохой демографический климат, подпитка в виде русскоязычного населения из бывших союзных республик не повлияла ни на экономическую, ни на этнополитическую ситуации в регионе.

Что же происходит в Алтайском крае сегодня? Таковы официальные данные, касающиеся миграции на 2004 год. В отчетном периоде было принято 311 заявок от организаций для получения разрешений на привлечение и использование иностранной рабочей силы. Выдано положительных заключений 309 организациям на 1456 человек.

Официально прибыло 957 человек. Основная их масса - 821 чел., или 86 %, - из стран СНГ, в большинстве из Узбекистана и Таджикистана. Из стран вне СНГ - в основном, Китай и Вьетнам.

По состоянию на 1 июня 2004 г. официальная численность привлеченной иностранной рабочей силы составила 1536 человек. Основная их часть связана с сельским хозяйством, строительством и общей коммерческой деятельностью по обеспечению рынка.

Однако официальные данные существенным образом расходятся с фактическими. По мнению экспертов, соотношение незарегистрированной и зарегистрированной миграции в крае как минимум составляет 3:1, а на самом деле, скорее всего, эта картина ещё более плачевна. Именно эта проблема является наиболее острой на данный момент времени. Как сказано выше, число официальных мигрантов не велико и не вызывает опасений. Увы, поток незарегистрированной рабочей силы в Алтайский край достаточно велик, но дальнейшие рассуждения о значении незаконных мигрантов в сфере занятости остаются лишь ничем не подкреплёнными рассуждениями.

Гастарбайтерство, т.е. трудовая миграция создает больше проблем, нежели разрешает. А именно, возникают и обостряются проблемы: 1) на рынке труда; 2) на рынке жилья; 3) санитарные; 4) гендерные, в т.ч. сексуальные; 5) криминальные.

Сокращение численности коренного населения, большой приток иммигрантов, либеральная пропаганда в средствах массовой информации. Все это и многое другое происходит как у нас, так и в Европе. Эти процессы необходимо изучить, чтобы сделать правильные выводы.

Нелегалов в России и в Алтайском крае гораздо больше, чем кажется. По разным оценкам, число гастарбайтеров достигает в России порядка 3,5 миллиона, при этом официально зарегистрированы всего около 300 тысяч человек. Одних только приезжих из Таджикистана насчитывается около миллиона. За одну поездку гастарбайтер, даже работая чернорабочим на стройке, в состоянии заработать около 500 долларов. Теперь можно представить себе, какие суммы уходят из страны.

Всего в России живет порядка 6 млн. незаконных мигрантов. Большая их часть занимается торговлей и строительством. Но незаконных переселенцев можно найти и в других сферах российской экономики. Общее у них одно - все эти люди не платят налоги, в результате чего государство ежегодно теряет до 8 млрд. долларов. А руководители некоторых южных государств, бывших когда-то советскими республиками, не отрицают, что деньги, заработанные в России, в несколько раз превосходят их бюджеты. Между тем, только официально на территорию России ежегодно въезжают 200 тыс. иностранных рабочих.

Что же необходимо сделать и изменить в законодательстве, чтобы так называемых гастарбайтеров стало меньше?

1) Депортировать всех нелегальных иммигрантов с территории России. Создать в каждом регионе центры временного содержания для всех незаконно проникших на территорию России, аналогичные существующим в демократической Европе, Австралии, для последующей депортации. Необходимо выдворить из России тех, кто поселился здесь незаконно, совершает кровавые преступления, работает в «теневой» экономике, не платит налогов. Процедуру выдворения осуществлять за счет средств самих выдворяемых либо принявших их физических и юридических лиц, а также государственного или муниципального бюджета.

2) Максимально ужесточить местное и федеральное миграционное законодательство, принять специальный федеральный закон по борьбе с нелегальной иммиграцией. Учитывать,

что незаконные иммигранты рассматривают Россию как базу для личного обогащения и создания плацдарма для заселения территории. Других целей у них нет.

3) Установить перечень профессий, необходимых для нужд каждого региона, создать квалификационные комиссии. Максимально ограничить наем неквалифицированной иностранной рабочей силы.

4) Принять меры к совершенствованию мер по усилению контроля за соблюдением юридическими, физическими и должностными лицами паспортно-визовых и иных нормативно-правовых актов, связанных с вопросами въезда на территорию страны, пребывания и выезда.

5) Ввести обязательные экзамены по государственному языку и основ истории России, для лиц, въехавших на территорию страны с января 1991 года на постоянное проживание, постоянную или временную работу.

6) Установить квоты, максимально возможную численность переселенцев, которые могут быть определены на постоянное место жительства в том или ином регионе России.

7) Ввести в законодательство положение о том, что приобретение жилого дома, квартиры, иной недвижимости на территории России не является достаточным основанием для признания законности нахождения на данной территории с целью проживания.

8) Наложить арест, изъять незаконно приобретенную нелегальными иммигрантами собственность в пользу государства. Расторгнуть договоры об аренде земли. Надо лишить незаконную миграцию того, что притягивает ее в страну - возможности легкого заработка при полнейшем игнорировании российских законов.

9) Строжайше запретить любую постоянную коммерческую деятельность, и особенно торговлю, которую осуществляют нелегальные иммигранты на рынках, принять меры к учреждениям, организациям и лицам, допускающим подобные явления, вплоть до уголовного преследования.

10) Ужесточить проверки паспортного режима и увеличить суммы штрафов за незаконное нахождение на территории России. Организовать жесткую систему контроля за лицами, еще не получившими гражданства. В случае совершения ими преступления или правонарушения немедленно, в течение 3 суток депортировать. Максимально ужесточить наказания для нелегальных иммигрантов, совершивших уголовные преступления на территории страны.

11) Подвергать крупным штрафам граждан, предоставляющих жилье, транспортные средства нелегальным иммигрантам и оказывающим им другие услуги с нарушением установленного порядка.

12) Ввести в законодательство положение, что предоставление незаконным мигрантам льгот и преимуществ в жилищно-бытовом, трудовом, социальном обустройстве, если это нарушает законные права и интересы лиц, проживающих на территории России, влечет за собой строгое наказание, вплоть до уголовной ответственности.

13) Проводить уголовное преследование чиновников и предпринимателей, виновных в поощрении нелегальной иммиграции. Внести соответствующие поправки в законодательство.

В целом, если подвести итог, поток мигрантов в Алтайский край, как официальных, так и незаконных пока не столь велик, чтобы вызвать действительно острую ситуацию нехватки рабочих мест на рынке труда. Сейчас дискомфорт чувствуют только отдельные группы работников (например, бригады строителей, которые не могут найти объекты из-за того, что дешёвая таджикская рабочая сила заполонила все стройки). Но следует учесть, что этот вывод можно сделать лишь интуитивно, поскольку число и действительную сферу влияния мигрантов в Алтайском крае выявить достаточно сложно. Также следует учитывать, что это анализ ситуации нынешней, и наш регион, хоть и пограничный не является очень привлекательным. Хочется предостеречь, если демографическая ситуация в регионе и стране в ближайшее время не улучшится то, пример Москвы, Дальнего Востока, Краснодарского

края, Волгоградской области, Ставропольского края и других регионов может повториться и у нас, в нашем крае.

ДИНАМИКА БЕЗРАБОТИЦЫ В АЛТАЙСКОМ КРАЕ ЗА 2000 – 2004 г.г.

Казанцева Л.В., Зотова И.П. - студентки гр. УП-11

Руководитель – Мазур О.П.

По данным опроса, проведенного научно-исследовательского центра (НИЦ) факультета социологии АлтГУ, «Современная социальная экспертиза, анализ, прогноз» среди населения Алтайского края проблема безработицы занимает третье место из восьми наиболее важных. На вопрос: «Какая проблема беспокоит в наибольшей степени Вас и Ваших близких?» 37% опрошенных указали высокий уровень безработицы.

Актуальность этой проблемы подтверждается статистическими данными Алтайкрайстата.

Численность незанятого населения, зарегистрированного в органах государственной службы занятости (на конец года)

	лица, не занятые трудовой деятельностью, ищущие работу, всего - тыс. чел.	из них признано безработным		из числа безработных лица, которым назначено пособие по безработице		заявленная предприятиями потребность в работниках, тыс. чел.	нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию, чел.
		тыс. чел.	в %	тыс. чел.	в %		
2000	30,4	22,9	75,3	19,1	83,3	8	3,8
2001	34,2	28,6	83,5	24,1	84,2	6,8	5
2002	45,8	40,2	87,9	34	84,4	6,7	6,8
2003	51,9	44,7	86,1	35,8	80,1	7,5	6,9
2004	60,8	52,9	87	41,8	79,1	6	10,1

К концу декабря 1999 года в органах государственной службы занятости состояло на учете 32,3 тыс. не занятых трудовой деятельностью граждан, из них 25,7 тыс. чел. (79,6 %) имели статус безработного, пособие по безработице было назначено 21,2 тыс. чел. (82,5 %), заявленная потребность предприятий в работниках составляла 6,2 тыс. чел., нагрузка была равна 5,2 чел. Исходя из выше сказанного и учитывая, что данные таблицы приведены на конец года, можно определить изменение табличных показателей за период 2000 - 2004 гг.:

- численность лиц, не занятых трудовой деятельностью и ищущих работу увеличилась на 28,5 тыс. чел.;
- численность лиц, признанных безработными увеличилась на 27,2 тыс. чел.;
- процент безработных из числа лиц не занятых трудовой деятельностью увеличился на 7,4;
- число получающих пособие по безработице увеличилось на 20,6 тыс. чел.;
- процент получающих пособие из числа безработных уменьшился на 2,4 ;
- потребность в работниках, заявленная предприятиями уменьшилась на 0,2 тыс. чел.;
- нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию увеличилась на 4,9 чел.

В общем, период характеризуется ростом всех показателей, отражающих численность незанятого населения, несмотря на спад, наблюдаемый в 2000 году, когда было отмечено

стабильное сокращение численности безработных, зарегистрированных в органах службы занятости.

Также можно отметить, что процент безработных, проживающих в сельской местности возрастает, а число женщин среди безработных постепенно снижается.

Общий уровень зарегистрированной безработицы к трудоспособному населению в 2000, 2001, 2002, 2003 и 2004 годах составил, соответственно 1,8; 2,3; 3,1; 3,5 и 4,2 %.

В начале рассматриваемого периода самый высокий уровень безработицы наблюдался в Бурлинском, Залесовском, Заринском, Кытмановском, Новичихинском, Славгородском и Табунском районах, городе Яровое (3,1-5,7%). Самый низкий уровень безработицы (0,2-0,9%) был зарегистрирован в Алейском, Завьяловском, Змеиногорском, Каменском, Крутихинском, Панкрушихинском, Петропавловском, Рубцовском, Смоленском, Суетском, Тюменцевском, Усть-Калманском, Хабарском, Чарышском, Шелаболихинском, Шипуновском районах, в городах Барнауле и Рубцовске.

В 2004 году самый высокий уровень безработицы (в 2 раза и более превышающий краевой уровень) наблюдается в Ельцовском, Залесовском, Заринском, Зональном, Красногорском, Кытмановском, Ребрихинском, Славгородском, Советском, Солтонском, Тогульском, Целинном районах, городах Змеиногорске, Славгороде, Яровом. Самый низкий (ниже 1,5 %) зарегистрирован в Суетском, Усть-Калманском, Шипуновском районах, городах Барнауле и Рубцовске.

На протяжении всего периода уровень безработицы остается высоким в Залесовском, Заринском, Кытмановском, Славгородском районах и городе Яровое, а в Суетском, Усть-Калманском, Шипуновском районах и городах Барнауле и Рубцовске – достаточно низким.

На конец 2004 года наиболее высокий уровень безработицы (7,5–11,0 %) сохраняется в 6 территориях края – Залесовском (11,0 %), Славгородском (10,9 %), Целинном (8,7 %), Ельцовском (8,5 %), Солтонском (7,8 %) районах и г. Славгороде (9,8 %). Так, в Залесовском и Целинном районах порядка 50 % населенных пунктов района не имеют предприятий-производителей или предприятия находятся в стадии банкротства. В Солтонском районе участились увольнения граждан по собственному желанию из организаций АПК по причине длительной невыплаты заработной платы. В городе Славгороде произошло значительное высвобождение работающих в результате ликвидации таких предприятий как ОАО «Славгородский мясокомбинат», ООО «Мясокомбинат», ООО «Завод КПО», МП «Мясопродукты», а также реформирования воинских частей. В Славгородском районе - массовое увольнение работников СПК «Знаменский» из-за невыплаты заработной платы.

Значительному снижению численности зарегистрированных безработных способствуют следующие факторы:

- развитие временных работ, в том числе общественных, а также сельской самозанятости;
- увеличение банка вакансий, зарегистрированных в службе занятости;
- расширение категорий лиц, считающихся занятыми, а также введение общественных работ в статус подходящей работы;
- повышение возможности самостоятельного трудоустройства безработных граждан.

Положительное действие данных факторов подтверждает уменьшение численности безработных в 1999-2000 годах, то есть в начале рассматриваемого периода.

Также необходимо уделять немалое внимание таким направлениям деятельности органов службы занятости, как профориентация и профессиональное обучение, трудоустройство, общественные работы, перераспределение рабочей силы, поддержка доходов безработных граждан.

В целях обеспечения единых подходов и комплексного решения задач по содействию занятости, стимулированию создания и сохранения рабочих мест в крае была разработана и действует Программа содействия занятости населения Алтайского края на 2001-2005 годы. Исходя из того, что по сравнению с 2000 годом уровень безработицы вырос на 2,4% к 2004

году, можно сказать, что данная программа способствовала не занятости, а безработице. Но данный период еще не закончился, и окончательные выводы делать пока нельзя.

В рассматриваемом периоде нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию заметно увеличилась. Сейчас спрос на рабочую силу превышает предложение почти в десять раз. Но нужно учитывать, что при расчетах используются показатели численности незанятого населения, официально зарегистрированного в органах государственной службы занятости, то есть реальные показатели спроса и предложения на рынке труда не известны. Это может быть вызвано тем, что предприятия не всегда регистрируют свои вакансии, а ищущие работу люди не хотят иметь статус безработных. Также лица, зарегистрированные в органах занятости, имеют работу, но официально не оформлены.

Для устранения диспропорций между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда края и снижения безработицы необходима государственная политика в области занятости населения, направленная:

- на повышение инвестиционной активности в крае, формирование благоприятного климата для частных инвесторов и ускорение эффективной трансформации накоплений в инвестиции;
- сохранение имеющихся и создание новых рабочих мест, улучшение условий труда;
- развитие малого бизнеса и самозанятости, прежде всего, в сельскохозяйственном производстве;
- разработку конкретных программ по развитию социальной сферы (жилищно-коммунальное хозяйство, бытовое обслуживание);
- внедрение нестандартных форм трудоустройства (подсобные промыслы и производства, кооперативы и артели);
- территориальное перераспределение рабочей силы, ее использование за пределами края, страны;
- развитие активных форм политики занятости населения, что в свою очередь, возможно при условии достаточного и своевременного финансирования мероприятий содействия занятости населения из федерального бюджета, так как край является аграрным, и, следовательно, дотационным.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СТАТИСТИКА И ДАННЫЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ - ЭМПИРИЧЕСКАЯ ОСНОВА РЕГУЛИРОВАНИЯ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ

Бухарина Н.Н., Перевозчикова Е.В., Робец И.С., – студентки группы УП-11
Руководитель – Мазур О.П.

Регулирование государственной политики в области занятости и рынка труда – актуальная проблема современной науки. Ее главной целью являются вопросы использования труда – повышение его продуктивности. Этому должны способствовать сдвиги в структурах занятости (по формам собственности – за счет снижения доли государственного сектора в экономике; профессионально-квалификационной – за счет увеличения веса квалифицированного труда и современных профессий; демографической – за счет более образованной молодежи).

В переходной экономике при наличии конкуренции, специфического налогообложения и инвестиционного климата вопрос снижения уровня безработицы становится одним из первоочередных. Не смотря на то, что за годы реформ в России была совершена кардинальная перемена в сфере труда, это не привело к ожидаемым результатам.

Наиболее достоверными источниками регулирования политики занятости является получение эмпирическим путем данных государственной статистики и социальных исследований. Важный источник получения информации о численности занятых и

безработных – это государственная статистическая отчетность, поскольку она обеспечивает получение оперативной информации; характеризующей общее состояние рынка труда в России. Ведущая роль в организации текущей статистики экономически-активного населения, занятости и безработицы принадлежит социологическим исследованиям населения по проблемам занятости (обследование рабочей силы); проводимым путем опроса граждан. Это единственный источник информации, позволяющий проводить исследования в соответствии с критериями МОТ и оценить реальные размеры безработицы как в целом по стране, так и по каждому субъекту Российской Федерации. Социологические исследования проводятся последовательно и включают в себя следующие этапы: определение единицы наблюдения; построение выборки; формирование информационной и материальной базы; разработка проекта опросного листа; непосредственное проведение исследования; обработка результатов и проверка достоверности полученных данных. Направлениями социологических исследований являются: а) обследование организаций – юридических лиц (позволяющее получить информацию об уровне, структуре и динамике затрат при использовании наемного труда; выявить особенности социальной политики организаций); б) формирование системы статистического наблюдения по вопросам кадрового обеспечения государственной власти и местного самоуправления (должностной состав государственных и муниципальных служащих, их структура по полу, возрасту, образованию, стажу работы и другое); в) ведение статистики трудовых конфликтов, которая включает статистические наблюдения за забастовками и за коллективными трудовыми спорами; г) внедрение с 1995 года системы статистических наблюдений по вопросам трудовой миграции российских граждан за пределы страны.

Данные, полученные в ходе социологических исследований, представляют основу для формирования государственной системы статистических показателей.

Проанализировав среднегодовую численность занятых в экономике по формам собственности за период с 2001 по 2004 годы, можно сделать следующий вывод: за последние три года значительно снизилась доля занятых в государственном секторе экономики (на 0,8%). Но, в свою очередь, увеличилось число занятых в частных фирмах (на 6,1%) и в организациях с иностранной формой собственности (на 0,5%). Неизменно низкой осталась доля занятых в общественных и религиозных организациях. Также наблюдается уменьшение доли занятых в числе экономически-активного населения.

Таблица 1. Распределение численности занятых в экономике по возрастным группам (в %) на конец ноября 2004 года

возраст	всего	мужчины	женщины
до 20 лет	2.0%	2.3%	1.6%
20-24	9.3%	9.9%	8.7%
25-29	12.6%	13.1%	12.2%
30-34	12.0%	12.6%	11.5%
35-39	12.6%	12.5%	12.7%
40-44	15.8%	15.2%	16.4%
45-49	14.8%	13.9%	15.7%
50-54	11.9%	11.2%	12.7%
55-59	4.7%	5.1%	4.4%
60-72	4.2%	4.3%	4.2%
всего	100%	100%	100%

Из Таблицы 1 следует, что в экономике наиболее заняты лица в возрасте от 40 до 49 лет (15.3%). При этом процент женщин выше процента мужчин. Что касается молодежи: она находится в сложном положении – 5.65% в общей численности занятых. Низкая конкурентоспособность молодежи на рынке труда отражается в более высоком в сравнении с занятостью старшего поколения уровне безработицы и в требованиях, предъявляемых работодателем – стаж работы, высокая квалификация.

Наибольшее число безработных составляют женщины и лица, проживающие в сельской местности, и с каждым годом происходит повышение их доли в общей численности безработных.

Таблица 2. Численность безработных (в %)

	женщины	лица, проживающие в сельской местности	численность безработных
2001г	45.9%	29.2%	100%
2002г	46.0%	31.5%	100%
2003г	46.4%	33.0%	100%
2004г	46.4%	34.6%	100%

Учитывая структуру занятых по возрастным группам (Таблица 3), можно сказать, что доля безработных с высшим профессиональным образованием достаточно высока (11.2%). Дальнейшее развитие экономики, решение социальных задач общества во многом зависит от притока квалифицированных человеческих ресурсов в производство и сферу услуг, что на сегодняшний день остается нерешенной задачей.

Таким образом, сохранение высокой безработицы, низкой доли занятых в числе экономически- активного населения, тенденций уменьшения численности женщин в числе занятых, проблемной ситуации по трудоустройству молодежи, основного возраста в числе занятых – 40-49 лет вынуждает постоянно искать новые подходы к политике занятости.

Таблица 3. Распределение численности безработных по уровню образования в 2004 году

уровень образования	всего	мужчины	женщины
высшее профессиональное	11.2%	10.8%	11.7%
среднее профессиональное	20.7%	15.4%	26.9%
начальное профессиональное	16.4%	18.6%	13.8%
основное общее	14.3%	16.3%	12.0%

Основные направления регулирования политики занятости можно раскрыть следующим образом: 1) принятие программ по сохранению и увеличению числа рабочих мест для снижения уровня безработицы; 2) осуществление мер по предупреждению высвобождения работников; 3) широкое информирование о потребности работодателя в кадрах, возможности профессионального обучения и переподготовки с последующим трудоустройством; 4) дальнейшее развитие, повышение качества и продуктивности системы профессионального обучения и профессиональной ориентации безработных граждан и незанятого населения в целях обеспечения конкурентоспособности и роста профессиональной мобильности рабочей силы на рынке труда; 5) создание единой информационной системы о спросе на рабочую силу и ее предложении, расширение доступа населения к информации о вакансиях с целью сокращения времени поиска гражданами работы; 6) удлинение стажа работы, необходимого для получения пособия по безработице, с целью повышения стимула к поиску нового места работы.

Таким образом, государственная статистика и данные социологических исследований позволяют выявить положение, ключевые проблемы, позитивные и негативные факторы на рынке труда, что служит основой для регулирования политики занятости.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНЗ МОЛОДЕЖИ КАК ФАКТОР, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ВОЗМОЖНОСТЬ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Мининков С.М. - ст.гр. УП-11
Руководитель – Мазур О.П.

Уровень образования молодежи является существенным признаком, определяющий возможность их трудоустройства.

В последние годы роль высшего образования меняется — оно становится более доступным для широкого круга людей, и количество владельцев дипломов непрерывно растет. По данным сборника Федеральной службы государственной статистики «Россия в цифрах — 2004», за последние шесть лет количество отечественных высших учебных заведений увеличилось на 67 %, а численность обучающихся в них студентов — в 2,5 раза. Причем, наблюдается тенденция постоянного роста числа негосударственных учебных заведений, что подтверждают данные, приведенные в Таблице 1.

Таблица 1 Высшие учебные заведения (на начало учебного года)

	1999/02 г	2000/01 гг	2001/02 гг	2002/03 гг	2003/04 гг
количество высших учебных заведений	939	965	1008	1039	1046
государственные	590	607	621	655	654
негосударственные	349	358	387	384	392
численность студентов, обучавшихся в учебных заведениях (тыс.чел.)	4073	4742	5427	5948	6456
государственных	3728	4271	4797	5229	5596
негосударственных	345	471	630	719	860

Но услуги, предоставляемые подобными учебными заведениями, имеют преимущественно гуманитарный профиль, что обусловлено отсутствием необходимой кадровой, академической, теоретической базы для овладения техническими знаниями на местах.

Еще несколько десятилетий назад для работы по многим профессиям, предусматривающим большую долю умственного труда, вполне хватало среднего профессионального образования. Эта особенность нашла отражение и на современном рынке труда. (Таблица 2)

Таблица 2. Распределение численности специалистов, занятых в экономике, по уровню образования на конец ноября 2003 года (в процентах к итогу)

уровень образования	все	мужчины	женщины
высшее профессиональное	23.2%	20.8%	25.7%
неполное высшее профессиональное	2.0%	2.0%	2.1%
среднее профессиональное	26.8%	21.7%	32.2%
начальное профессиональное	16.6%	20.2%	13.0%
среднее (полное) общее	23.0%	25.8%	20.2%
основное общее	7.4%	8.7%	6.1%
начальное общее, не имеют начального общего образования	0.8%	0.9%	0.8%

Проанализировав данные, можно сказать, что на сегодняшний день ситуация изменилась, и теперь абсолютное большинство «интеллектуальных» профессий требует от работника самой высокой квалификации. Получение высшего образования становится нормой, выражающей средний общественно-необходимый уровень подготовки в развитом информационном обществе. Сохранение же высокой доли на рынке труда работников со средним профессиональным образованием объясняется тем, что сейчас наибольшее количество людей – это лица в возрасте от 40 до 49 лет. Подтверждением того, что высшее образование становится нормой, могут служить в СМИ объявления о вакансиях. Исследование требований, которые сегодня предъявляет работодатель при найме, позволяет сделать вывод, что наличие высшего образования у молодежи является первым и основным условием приема на любую работу.

В чем причины роста требований к уровню образования молодого работника? Как уже отмечалось, в последнее время на рынке труда значительно возросла численность специалистов с высшим образованием, причем часть из них остается не занятой. В связи с этим можно предположить, что увеличение предложения квалифицированной рабочей силы

и ее избыток дают возможность работодателю выбирать из огромной массы специалистов, а значит, и повышать претензии к уровню подготовки молодежи. Однако, подобный рост требований объясняется и иными причинами.

Необычайно высокие темпы научно-технического прогресса, повсеместное распространение информационных технологий и многие другие факторы, определяющие нынешнее направление развития производственных отношений, предъявляют новые, гораздо более высокие требования к квалификации специалиста, чем, например, 10 лет назад. Сегодняшний работник должен быть максимально мобильным, от него требуется умение быстро обрабатывать большие объемы информации и на основе этого принимать оперативные решения. К тому же, активное развитие технологий и быстрое устаревание знаний во многих областях науки и техники предполагают постоянное повышение квалификации специалиста, в том числе и путем самообразования. Современный работник должен легко управляться с компьютерной техникой, знать иностранные языки, обладать аналитическими способностями и такими качествами, как самостоятельность, обучаемость, креативность и т. д.

Многие из перечисленных навыков чаще всего приобретаются в процессе обучения в вузе. Именно в институте студент гораздо более свободен, а потому и более самостоятелен: он учится распределять собственное время, силы, ставить задачи и достигать цели, принимать решения и нести за них ответственность.

Таким образом, становится ясно, что молодому работнику на современном рынке труда не обойтись без высшего образования, а наблюдающийся рост численности студентов и вузов наглядно выявляет современные тенденции развития информационного общества.

В качестве наиболее насущных проблем отечественного высшего образования можно отметить: а) отсутствие его связи с рынком труда: из вузов выпускаются молодые специалисты, на которых фактически нет спроса (экономисты, юристы, бухгалтера, секретари и другие). Более гибкое реагирование образовательной системы на изменение рыночной конъюнктуры могло бы значительно повысить ее эффективность; б) недостаточно высокое качество получаемых знаний (лишь 49% выпускников полностью удовлетворены качеством знаний). В ходе проведенного социологического исследования были получены данные: больше других полученными знаниями удовлетворены студенты медицинских (64%), сельскохозяйственных (56%), гуманитарных (55%), инженерно-технических (53%) направлений подготовки. Таким образом, в сложившейся ситуации, когда выпускник идет работать не в соответствии с полученной специальностью или с недостаточным багажом знаний, нельзя говорить о зря потраченных на обучение средствах. Сегодня для работодателя важен не столько набор конкретных знаний молодого специалиста, сколько его способность мыслить, сочетающаяся с высоким культурным уровнем и мировоззрением. Именно поэтому для работодателя часто оказывается не важно, по какой именно специальности обучался студент, а важно наличие высшего образования — любого.

Задачами современного профессионального образования является не только профориентация и процесс получения образования, а в большей степени – дальнейшее трудоустройство, адаптация и «закрепляемость» выпускников на рабочих местах. В этой связи, стратегические направления работы учебного заведения можно определить следующим образом: совместно с городской службой занятости обучать молодых людей методам повышения собственной конкурентоспособности на рынке труда, на конкретном рабочем месте; ежегодно корректировать учебные планы с учетом прогноза социально-экономического развития города и региона; способствовать формированию у студентов в процессе обучения профессиональной культуры; находить возможность использования учебных программ (спецкурсы «Профориентация», «Введение в специальность», «Ценностные ориентации молодежи») для подготовки студентов к грамотному поведению на рынке труда; обеспечивать предоставление студентам возможности непосредственно знакомиться с различными сторонами профессиональной действительности в процессе выполнения исследовательских заданий; содействовать включению студентов в деловое

общение с выпускниками, профессорско-преподавательским составом, администрацией учебного заведения, со специалистами различных организаций, предприятий, учреждений района, с городской службой занятости, с органами государственной власти.

В настоящее время обучение в вузе становится одним из обязательных этапов формирования личности современного работника. Роль высшего образования как фактора, определяющего возможность трудоустройства молодежи, изменяется, оно получает статус нормы при подготовке работников, предполагает ориентацию на состояние рынка труда и постоянное совершенствование системы знаний.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РЕФОРМЫ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

Петрова Е.А. - ст.гр. УП-11
Руководитель – Мазур О.П.

Инерционная, неповоротливая и малоподвижная система централизованного управления, господствующая при плановой экономике, по мере усложнения и разветвления хозяйствующих связей, значительного увеличения масштабов производства, резкого ускорения научно-технического прогресса в конце 80-х годов, стала давать все более серьезные сбои, приводящие к нарастанию негативных тенденций во всех сферах общественного производства и снижению уровня жизни

Замедление темпов экономического развития с 1989 г. переросло в их снижение в 1990 г., а в переломном 1991 г., когда начался переход от одной общественной системы к другой, произошло обвальное падение основных параметров экономики РФ. Сложившаяся ситуация вынудила правительство в короткие сроки определить магистральное направление перехода к нормальной рыночной экономике. В итоге возобладала радикальная позиция молодых специалистов. Они осуществили необходимую реформу монетаристскими методами «шоковой терапии».

Следует сказать, что нынешние беды России происходят не столько от застойных обстоятельств дореформенного периода, сколько являются продуктом творчества самих «реформаторов».

Либерализация цен в начале 1992 г., повлекшая за собой невиданный разгул спекуляции, когда товарные биржи, расплодившиеся как грибы многочисленные посреднические фирмы, сами предприятия наперегонки кинулись вздуть цены, привела сначала к резкому падению платежеспособного спроса населения, затем — к обесценению оборотных и амортизационных средств предприятий, и дальше — по всей цепочке взаимных неплатежей, требований предоплаты, роста налогового пресса и т.д. — к невозможности продолжать само производство. В выигрыше остались только «временщики» — биржи, посредники, структуры, отмывавшие «грязные деньги» и пр.

Скверную шутку с экономикой сыграла «реформаторская» политика приватизации государственного имущества. Как и следовало ожидать, передача предприятий госсектора в руки частных лиц или узкого круга «акционеров» не привела к улучшению работы промышленности. Было заведомо ясно, что у многих лиц и групп, приватизировавших (акционировавших) эту собственность, такая цель и не стояла. В то же время предприятия, остававшиеся полностью или частично в собственности государства, были, по существу, брошены на произвол судьбы. Вот краткая, но выразительная характеристика деятельности Госкомимущества того времени: «Сначала превращали в собственников десятки миллионов россиян, чтобы они смогли получить за свои ваучеры по "Волге". А потом началась дешевая распродажа госимущества. Отдельные предприятия, даже стратегической значимости, объявлялись для этого банкротами».

Третий негативный фактор — отказ от хотя бы выборочного протекционизма национального производства, принявший впервые два года, начиная с 1992 г., всеобщие масштабы, бездискриминационное наводнение внутреннего рынка импортными товарами. Опыт развитых рыночных экономик, в той или иной мере практикующих выборочный

протекционизм, абсолютно не был принят во внимание. К этому тесно примыкают проблемы внешних займов и частных иностранных инвестиций. В настоящее время среди внешних финансовых источников превалируют кредиты от западных финансовых институтов, большей частью являющиеся «связанными».

Поскольку инфраструктура для рационального использования этих кредитов в народном хозяйстве, в том числе его авангардных отраслях, практически разрушена и не функционирует, существует реальная угроза появления «удавки» рефинансирования долга, подобно тому, как это произошло с рядом развивающихся стран в прошедшие десятилетия.

Привлечение иностранных инвестиций в экономику России к настоящему времени практически не дало сколько-нибудь ощутимых результатов. Виной тому — политическая нестабильность России.

Провозглашенные Президентом и Правительством РФ цели экономических реформ до сих пор не достигнуты ни в одной отрасли народного хозяйства России. Обстановка, созданная характером протекания реформ в России, их «российской спецификой», способствовала еще большему, чем ранее, распространению в экономике пустых сред. Отчетливо это отразилось на проблеме занятости.

За десять лет экономических реформ у нас в стране не сформировалась достаточно специфическая «российская модель» рынка труда. Данная модель никем не конструировалась, не навязывалась «сверху» по заранее составленному плану. Она формировалась спонтанно, под воздействием решений, которые принимались независимо друг от друга государством, предпринимателями и работниками.

Положение с занятостью в России характеризуется, во-первых, достижением и даже превышением «порога допустимости» безработицы, во-вторых, резким ухудшением качественных характеристик трудового потенциала. Среди основных характеристик в период с 1994 по 2004 можно выделить следующие:

Сокращение численности занятых в народном хозяйстве на 11 млн. чел.

Потери научно-технического труда в материальном производстве и в ряде непроизводственных отраслей по причине его невостребованной и недостаточной государственной поддержки занятости.

Выбывание среднего научно-технического и технического персонала предприятий ввиду, с одной стороны, слишком низких заработков этого контингента рабочей силы в ведущих отраслях народного хозяйства, с другой - его большей профессиональной гибкости, позволяющей легче найти занятие в других хозяйственных структурах.

Нарушение возрастных соотношений работников, проявляющееся в нарастающем дефиците «смены поколений». В то же время нередко наблюдалось «рассеивание» трудоспособной молодежи по случайным, не имеющим перспективы занятиям (ларечная и челночная торговля, не постоянные заработки и т. п.).

Общее снижение профессиональных характеристик, которое выражается, во-первых, в массовой переориентации работников сложных профессий и квалификаций на относительно более простые, преимущественно сквозные, профессии средних квалификаций; во-вторых, в спаде заинтересованности в повышении квалификации и непрерывном обучении.

Нынешняя политика занятости в России, мало, если вообще, учитывает социальные и человеческие аспекты этой проблемы.

В частности: 1) недостаточное внимание уделяется характеру трудовых коллективов и сохранению наиболее ценных из них; 2) в нынешних переходных условиях рынок труда зачастую предъявляет все более пониженные квалификационные требования к работнику, особенно в негосударственных формах хозяйства, ввиду их, во многих случаях, более низкой технической оснащенности, сиюминутности производственной политики, отсутствия средств для модернизации производства; 3) игнорируется необходимость приведения оплаты труда в соответствие со степенью сложности выполняемой работы; 4) не выдерживается необходимость поддерживать рациональное соотношение между различными категориями рабочей силы.

Ухудшение материального положения семей обуславливает выход на рынок труда лиц, не работавших ранее, мало- или неквалифицированных. Соответственно, на эти контингенты трудоспособных должна быть в первую очередь направлена активная политика поддержки самозанятости населения. Проблема занятости молодежи – как известно, одна из болевых точек не только России, но и развитых рыночных экономик, - в российских условиях не может быть решена лишь поиском рабочих мест для нее, созданием временной занятости, направлением на общественные работы и пр. В первую очередь, на наш взгляд, нуждается в коренном изменении социально-психологический климат, в котором сейчас вращаются молодые люди, реабилитация престижности высококвалифицированного, сложного труда, утверждение соответствующей современным стандартам шкалы ценностей в трудовой среде.

Численность экономически активного населения к концу декабря 2004г. составила 72,9 млн. человек, или около 51% от общей численности населения страны.

Преобладающая часть занятого населения сосредоточена в крупных и средних организациях. В ноябре 2004 г. на них работало 38,5 млн. человек, или 56% общей численности занятых. Кроме того, в крупных и средних организациях привлекалось на условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера 1,9 млн. человек. Общее число замещенных рабочих мест для полной занятости работников списочного состава, совместителей и работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера, в ноябре 2004г. составило 40,4 млн., что меньше чем в ноябре 2003г. на 0,4 млн., или на 0,9%.

Динамика числа замещенных рабочих мест в организациях
(без субъектов малого предпринимательства)

	Январь-ноябрь 2004 г., тысяч	В % к Январю-Ноябрю 2005г.	Ноябрь 2004г., тысяч	В % к		Справочно		
				ноябрю 2003г.	октябрю 2004г.	январь-ноябрь 2003г. в % к январю-ноябрю 2004г.	Ноябрь 2003г. в % к	
							ноябрю 2002г.	октябрю 20003г.
Всего замещенных рабочих мест (работников)	40733,5	99,2	40378,8	99,1	99,7	97,5	96,7	99,7
в том числе: работников списочного состава (без внешних совместителей)	38920,3	99,0	38488,1	99,0	99,6	97,6	97,1	99,7
внешних совместителей	960,0	102,1	1006,7	101,8	102,4	99,2	100,3	102,1
работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера	853,2	101,6	884,0	101,4	100,4	91,8	79,5	97,6

В конце декабря 2004г. 6,2 млн. человек или 8,5% экономически активного населения классифицировалось как безработные. В органах государственной службы занятости в качестве безработных было зарегистрировано 1,9 млн. человек, в том числе 359,7 тыс. человек в Чеченской Республике.

Проблемы занятости могут решаться лишь в общем контексте национальной стратегии развития. Формирование такой стратегии потребует значительной корректировки нынешнего «курса реформ». Полную несостоятельность продемонстрировали как нелиберальная политика «свободного рынка», так и курс на развитие «корпоративного капитализма».

Наиболее приемлемой для России является «смешанная стратегия развития с сильным государственным регулированием».

Данная стратегия исходит из дуалистического характера экономики. В отношении занятости это потребует двойного подхода. С одной стороны, России, несомненно, нужно интенсифицировать свои усилия по развитию авангардных производств. С другой стороны — поддерживать *любые* хозяйственные формы, которые обеспечивают занятость безработным и вновь вступающим в производство трудовым контингентам.

Динамика численности безработных

	Общая численность безработных			Численность официально зарегистрированных безработных		
	тыс. чел.	в % к		тысяч человек	в % к	
		соответствующему периоду предыдущего года	предыдущему году		соответствующему периоду предыдущего года	предыдущему году
2003г.						
Год (в среднем за месяц)	6216	106,7		1570	116,5	
2004г.						
Год (в среднем за месяц)	5995	96,4		1670	106,4	

В этом свете особое значение в условиях России приобретает поддержка разнообразных форм экономической самостоятельности населения. В нынешних экономических и социальных условиях в России массовое развитие и повышение жизнеспособности малого предпринимательства и других форм самозанятости населения являются наиболее оперативным средством смятения безработицы, решения проблем занятости молодежи, создания благоприятного социального климата в населенных пунктах, особенно малых. В стратегическом плане развитие экономической самостоятельности населения в России имеет особую актуальность ввиду необходимости создания в ней, во-первых, гетерогенной (многомерной) производственной структуры вместо мономерной, господствовавшей в социалистический период, и во-вторых, более гармоничной и стабильной социальной структуры, важной компонентой которой в рыночно ориентированном хозяйстве, балансирующей социальные интересы в обществе, является средний класс.

Несмотря на некоторое улучшение ситуации в 2001-2003гг., негативные явления в области занятости продолжают сохраняться, препятствуя более эффективному использованию трудового потенциала.

Оценивая влияния вышеуказанных тенденций занятости на перспективы перехода России на траекторию устойчивого развития, следует, иметь в виду, что большая часть этих негативных тенденций не исчезнет в прогнозируемый период сама по себе. Вероятнее всего, они еще долгое время будут отрицательно сказываться на основных макроэкономических показателях развития, а их устранение потребует многих средств (включая материальные ресурсы).

ОСНОВНЫЕ МОМЕНТЫ СТРАТЕГИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ НА ПЕРИОД ДО 2010 Г

Тогузбаев Т.И. - ст.гр. УП-11
Руководитель – Мазур О.П.

Основной целью разработки, принятия и реализации Стратегии социально-экономического развития Алтайского края на период до 2010 года является рост качества жизни населения, борьба с безработицей, повышение уровня экономической

самодостаточности граждан и их семей на основе создания многоукладной социально-ориентированной рыночной экономики.

Для достижения указанной цели необходимо:

В экономической сфере - завершить структурную перестройку как отдельных хозяйственных комплексов, так и отраслей народного хозяйства в целом и выйти на темпы роста объемов производства, обеспечивающие устойчивое расширенное воспроизводство. Рост валового регионального продукта (ВРП) к 2010 году должен составить не менее 210% к уровню 2002 года. При этом в 2004 и 2005 гг. необходимо обеспечить ежегодный прирост ВРП не менее чем на 8,5% в год, а в последующие годы - не менее чем на 10% ежегодно.

В социальной сфере - обеспечить последовательное повышение уровня жизни населения, снижение уровня социального неравенства, всеобщую доступность основных социальных благ, прежде всего, качественного образования, медицинского и социального обслуживания.

Основными задачами предстоящего десятилетия в сфере *трудовых отношений и занятости* являются:

- 1) последовательная реализация государственных гарантий в области оплаты труда, восстановление стимулирующей роли заработной платы;
- 2) реализация политики эффективного функционирования рынка труда, достижение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы;
- 3) развитие системы социального партнерства работодателей, трудовых коллективов и профсоюзных организаций;
- 4) поддержка программ организации на базе малого и среднего бизнеса рабочих мест, а также мероприятий по увеличению занятости населения в сельской местности.

Численность занятого населения в 2005 г. достигнет 1100 тыс. человек, а в 2010 гг. - 1109 тыс. человек. К 2010 гг. в результате создания условий для эффективной занятости населения планируется снижение численности официальных безработных на 17-18% к уровню 2005 года.

Особое место в ближайшие годы предстоит занять *малому и среднему бизнесу*, для чего необходимо решить следующие задачи:

- 1) завершить формирование благоприятных нормативно-правовых условий для развития предпринимательства на всех уровнях: федеральном, региональном и муниципальном;
- 2) усовершенствовать и внедрить механизмы организационной и финансовой поддержки эффективных проектов малого предпринимательства;
- 3) обеспечить реализацию комплекса мероприятий по созданию и развитию инфраструктуры услуг субъектам малого предпринимательства;
- 4) сформировать долгосрочные схемы взаимодействия малых, средних и крупных предприятий;
- 5) создать условия, обеспечивающие преимущественное развитие малого бизнеса в сельской местности.

Доля населения, работающего в малом и среднем бизнесе, увеличится к 2010 году до 35-40% от общего числа занятых в экономике края.

Вырастет количество малых предприятий. Объем производимых ими товаров и услуг достигнет к концу планового периода не менее 25-27% ВРП.

Доля сферы малого предпринимательства в общем объеме налоговых поступлений увеличится на 15-20 % и составит не менее 35%.

Динамика *повышения благосостояния* населения края в планируемый период будет определяться динамикой благосостояния, в основном, двух категорий населения: малообеспеченных слоев населения и среднего класса. В целом к 2010 году реальные денежные доходы населения возрастут в 2 раза, что приведет к соответствующему снижению уровня бедности населения. Реальная заработная плата увеличится не менее чем в 1,9 раза и достигнет в номинальном выражении 9100 рублей.

Алтайский край выйдет к 2008 году на средние показатели по Российской Федерации по потреблению продовольственной продукции (мясопродукты, сахар, масло растительное, овощи, фрукты и рыбная продукция) и наличию на 1000 семей теле-видео-техники, компьютерной техники.

В условиях достижения устойчивого роста производства, позволяющего подавляющему большинству населения обеспечить возрастающий уровень социального потребления за счет собственных доходов, приоритетной задачей останется организация многоуровневой адресной поддержки малоимущих и социально уязвимых слоев населения.

Социальная защита граждан будет направлена в первую очередь на:

- снижение социального неравенства с одновременным предотвращением тенденций социального иждивенчества;
- повышение эффективности социальных пособий и предоставление других форм помощи малоимущим и социально уязвимым слоям населения на основе адресного принципа предоставления и контроля.

Основой улучшения параметров качества жизни населения края и социально-экономического положения в целом будет являться динамичное, сбалансированное развитие экономики путем модернизации и повышения ее конкурентоспособности.

Конкурентоспособная экономика будет сформироваться путем внедрения наукоемких производств и эффективных технологий.

Жизненно важным условием поддержания конкурентоспособности края в будущем станет создание современных дорожно-транспортной, инфокоммуникационной, инженерной, деловой и финансовой *инфраструктуры*.

В результате реализации основных положений Стратегии социально-экономическое положение Алтайского края в 2010 году будет характеризоваться реальным улучшением параметров качества жизни населения края, увеличением его жизненного потенциала.

ЗАНЯТОСТЬ ЖЕНЩИН: СПЕЦИФИЧЕСКИЙ СЕГМЕНТ РЫНКА ТРУДА

Зенина М.Н. - ст.гр. УП-11

Руководитель – Мазур О.П.

Традиционно в Алтайском крае, как и в целом по России, наибольшее количество женщин занято в таких отраслях экономики, как здравоохранение, социальное обеспечение, образование и культура, то есть в самых низкооплачиваемых. Однако, в таких отраслях экономики, как финансы и кредит, женщин в процентном отношении больше, чем мужчин, а это наиболее высокооплачиваемые отрасли. Тем не менее, зарплата российских женщин остается ниже, чем у мужчин, работающих на тех же должностях. Гораздо меньше женщин среди руководителей, в том числе в руководящих органах политических партий, депутатов всех уровней. Отсутствие женщин при принятии общественно значимых политических решений, мужская политика, приводит к предпочтению силовых, а не компромиссных стратегий, тормозит принятие социальных законов, законодательства о защите семьи и детства. От этого страдает общество в целом.

Ситуация на рынке труда в настоящее время достаточно напряженная. Для регулирования ситуации на рынке труда необходимо активное государственное вмешательство. Женская занятость - вопрос, требующий повышенного внимания. Доля женщин в общей численности населения Алтайского края составляет 52,9 %. Доля женщин трудоспособного возраста в общей численности населения - 30,4%. Доля женщин пенсионного возраста в общей численности населения - 13,6 %. Отрасли экономики Удельный вес женщин в %: Все отрасли экономики 49,6 (в том числе промышленность 38,6; сельское хозяйство 35,5; транспорт 30,3; связь 62,5; строительство 22,6; торговля, общественное питание, материально - техническое снабжение, сбыт, заготовки 53,5; жилищно-коммунальное хозяйство 37,0; здравоохранение, физическая культура, социальное обеспечение 82,2; образование 79,4; культура и искусство 73,6; научные

организации 47,1; Финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение 79,6; общественные объединения 47,7.

В управлении женщин меньше половины - все это указывает на скрытую дискриминацию в отношении женщин.

Администрация Алтайского края за последние 5 лет приняла ряд положений, направленных на улучшение положения женщин, обеспечения их занятости, охрану труда и здоровья, особенно женщин - матерей.

В 2002 году принят план первоочередных мероприятий на 2002-2003 годы по реализации в Алтайском крае Концепции демографического развития Российской Федерации на период до 2015 года (утверждена постановлением администрации Алтайского края от 16.04.2002 года №204), в котором также нашли отражение меры по улучшению положения женщин.

При детальном анализе положения женщин в продвижении по службе, приходится констатировать следующие факты: в высших учебных заведениях края все ректоры - мужчины; в промышленных предприятиях - из 50 директоров заводов и фабрик только 2 женщины; в банках - из 15 одна женщина- руководитель; в 11 крупных коммерческих компаниях все генеральные директора - мужчины; в управлениях архитектуры, дорожного строительства, управлениях сельского хозяйства, управлениях связи и транспорта все руководители - мужчины. Несколько обнадеживающая ситуация в СМИ края - из 8 главных редакторов 4 женщины. В государственных учреждениях искусства и культуры из 24 руководителей - 11 женщин. В числе госслужащих 56% женщин и только 1,3% высших должностей занято ими. Среди клиентов службы занятости края доля женщин, обратившихся в поиске работы, по-прежнему, составляет большинство. Среди безработных, имеющих длительный (более года) перерыв в работе, удельный вес женщин составляет более 80 %. Около 60 % безработных женщин проживает в сельской местности. В соответствии с Программой содействия занятости населения Алтайского края на 2001 - 2005 годы Департаментом проводится работа по содействию занятости женщин на основе развития сотрудничества с органами местного самоуправления, женскими общественными организациями, другими заинтересованными структурами. В ходе реализации Программы услугами по профессиональной ориентации и психологической поддержке охвачено 40,3 тысячи женщин или около 60 % от общего числа, получивших данные услуги. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации направлено 2,4 тысячи человек, из них 1,6 тысячи женщин. Из общего числа 1,2 тысяч человек более 1,0 тысячи женщин стали участниками программы социальной адаптации "Клуба ищущих работу" и курсов "Новый старт". В рамках программы поддержки развития предпринимательства и самозанятости оказаны консультативные услуги 0,6 тысячам женщин. В общественных работах, являющихся в настоящий момент наиболее действенной формой временного трудоустройства граждан, приняли участие 5,4 тысячи незанятых женщин (около 70% от общего числа участников). Организация трудоустройства безработных граждан, особенно нуждающихся в социальной защите, позволила обеспечить временной занятостью более 2,5 тысяч женщин, что составляет большинство (90%) от числа трудоустроенных граждан данной категории, в том числе 751 человек - многодетные и одинокие матери.

На протяжении последних лет численность женщин, направленных на профессиональную подготовку службой занятости постоянно возрастает в количественном отношении: это ежегодно составляет более 70% от общего числа направленных на обучение.

Из числа безработных граждан, прошедших обучение с целью повышения квалификации, женщины составляют 73%. Каждая пятая женщина, получившая возможность обучиться по направлению службы занятости, воспитывает малолетних детей, детей-инвалидов, либо является многодетной матерью.

Опыт решения проблем женской безработицы в различных регионах страны показал, что традиционные направления содействия женской занятости далеко не всегда могут быть успешно применимы в отношении слабо защищенных категорий женщин.

Прежде всего это касается полноты и достоверности информации о рабочих местах, интересующих данные категории женщин, в частности, о рабочих местах, где возможно применение нестандартных режимов труда. Ведь среди женщин с детьми наблюдается наибольший спрос на занятость с неполным рабочим днем (45%), гибким графиком работы (33%) и неполной рабочей неделей (21%). Однако, как отмечают специалисты, информации о таких рабочих местах в органах службы занятости очень мало. Чтобы усилия по поддержке и трудоустройству слабо защищенных категорий женщин были более эффективны, целесообразно в центрах занятости выделять консультантов, специально занимающихся их проблемами. На уровне предприятий и организаций важно заботиться о том, чтобы при регулировании социально - трудовых отношений проблемы этих категорий женщин обязательно учитывались в деятельности профсоюзов, а их интересы отражались в соответствующих разделах коллективных договоров. Меры по их социальной защите, принимаемые органами государственной власти, должны обязательно взаимодействовать с мероприятиями, реализуемыми службой занятости на рынке труда.

Таким образом, на территории России складываются неоднозначные процессы с женской безработицей, на которые влияют демографические и социально-экономические факторы, имеющие большую региональную специфику. Это делает необходимым усиление регионального аспекта при разработке средств воздействия на занятость.