

ВАРИАНТЫ ЭКОНОМИИ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Трялина И.А. - старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

Одними из наиболее актуальных в условиях современного экономического кризиса как для работников, так и для работодателей являются вопросы, связанные с оплатой труда (ее величина, форма начисления и выплаты). Согласно российскому законодательству предприятие вправе выбирать вид, систему оплаты труда, условия премирования, но в пределах заработанных на эти цели средств и с соблюдением установленного в отрасли соотношения между квалифицированным и неквалифицированным трудом по одной профессии.

Следует отметить, что оплата труда в России неоправданно занижена, и даже до начала экономического кризиса ее уровень был неадекватен затраченным трудовым усилиям и тому экономическому потенциалу, который имелся, да и сейчас есть в стране. Низкий уровень заработной платы стал одним из наиболее сильных и постоянно действующих факторов дестабилизации социально-экономической ситуации в стране, поэтому одним из ключевых вопросов должна стать проблема преодоления деформации в оплате труда и реформирования сферы трудовых отношений.

Главная проблема в России - аномально низкий уровень оплаты труда, он является самым низким среди всех экономически развитых стран. Из-за маленькой зарплаты многие россияне не в силах полностью оплачивать коммунальные услуги, покупать необходимые продукты, одежду; оплата за бензин в нашей стране осуществляется по мировым ценам, а за труд - в десятки раз меньше. Поэтому главная задача России - уйти от низкого размера оплаты труда, увеличить долю нынешнего ВВП на оплату труда, что приведет к развитию экономики в дальнейшем.

Прежде всего работодатели в современных условиях экономического кризиса стараются сэкономить на выплатах работникам. С их стороны это во многом вынужденная, но необходимая мера во избежание снижения уровня капиталоборота внутри предприятия. Существует несколько вариантов сохранения капитала и, соответственно, экономии на людях.

Один из способов уменьшения расходов на оплату труда - сокращение штата. Это трудоемкий процесс, который требует особого внимания. Существует несколько способов сокращения персонала:

- Сокращение должности. Это довольно трудоемкий процесс. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата организации работников нужно предупредить персонально под роспись не менее чем за два месяца. Причем, человека можно уволить, только если нет возможности перевести его на другую работу, которую он способен выполнять. При сокращении работнику положен ряд выплат (за неиспользованные отпуска, выходное пособие, средний заработок на период трудоустройства – не более двух месяцев и т.д.).

Поскольку это тоже значительные расходы для предприятия, многие работодатели неохотно идут на сокращение работников, предпочитая увольнять их по другому поводу или заставляя написать заявление по собственному желанию, угрожая в противном случае увольнением по статье.

- Увольнение по итогам аттестации. Если профессиональные навыки сотрудника не соответствуют занимаемой им должности или выполняемой работе, его можно уволить на основании статьи Трудового кодекса.

- Перераспределение обязанностей. Можно оформить внутреннее совместительство; предложить совмещение профессий или должностей. Это особенно хороший способ экономии, если на предприятии существует свободная ставка, не занятая пока никем должностью.

По этому пути в частности пошла Администрация Алтайского края и города Барнаула. Они просто прекратили принимать на работу новых сотрудников, а вакантные должности либо сократили, либо переложили эти должностные обязанности на других работников.

Второй способ – это дешевая рабочая сила. Работодатели принимают на работу выходцев из стран СНГ и выплачивают им пониженную заработную плату. Как вариант, прием на работу приезжих из других регионов России. Эти люди приезжают в крупный город, потому что не могут найти работу по месту жительства (например, в сельской местности работы практически нет) или им там платят еще меньше, чем готовый экономить на всем работодатель в крупном городе.

Еще один вариант – аутстаффинг и аутсорсинг. Аутстаффинг представляет собой вывод работников за штат организации. Сотрудники передаются кадровому агентству, но фактически продолжают работать на прежнем месте. Аутсорсинг же это передача части функций предприятия специализированной организации. Эти изменения помогают снизить налоговую нагрузку на фонд оплаты труда.

Также можно перевести сотрудников в дочернюю организацию, работающую по упрощенной системе налогообложения (УСН). Такие фирмы освобождены от уплаты единого социального налога и выплачивают только взносы на обязательное пенсионное страхование.

Четвертый способ – уменьшение производственной нагрузки на работников, т.е. частичное сокращение объема выполняемых работ. Сюда можно отнести введение неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. Оплата в данном случае будет производиться только за фактически отработанное время.

Пятый способ – изменение структуры фонда оплаты труда, если, конечно, она не закреплена коллективным договором (тогда нужно будет его менять и договариваться с профсоюзом).

Уменьшать заработную плату до бесконечности нельзя. Здесь существует два ограничения. Во-первых, зарплата не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законом. С 1 января 2009 года он составляет 4 330 рублей по России. Во-вторых, существуют еще отраслевые соглашения. Они устанавливают общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли. Причем, гарантии работникам, установленные на предприятии, не могут ухудшать их положение по сравнению с отраслевыми соглашениями. Конечно, работодатель может отказаться от присоединения к такому соглашению, но это нужно делать заранее (в течение 30 дней с момента публикации отраслевого соглашения в Российской газете) и проконсультировавшись с профсоюзом.

Таким образом, все вышеперечисленные пути решения проблемы экономии на выплатах работникам в кризисных условиях имеет как преимущества, так и недостатки. Нельзя забывать и о человеческом факторе, ведь кризис не вечен, а предприятия нуждаются в опытных и надежных сотрудниках для дальнейшего успешного развития.

ДОХОДЫ И СНИЖЕНИЕ БЛАГОСОСТОЯНИЯ РАБОТАЮЩИХ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА 2009 ГОДА

Трялина И.А. - старший преподаватель

Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

Осенью 2008 года в стране произошел финансово-экономический кризис. Как бы не уверяли нас эксперты в том, что Алтайский край далеко не в числе первых регионов России, где он отразился наиболее ярко, его влияние достаточно четко отслеживается и здесь.

Кризис существенно повлиял на разные показатели уровня жизни. Алтайский край, как и большинство регионов России, вошел в новый год, имея значительные изменения во многих областях. В частности, к концу 2008 года отмечены массовые сокращения рабочих мест на заводах, вынужденное снижение объемов производства на предприятиях,

проблемы в строительной отрасли и недвижимости, ипотечный кризис.

Для подавляющего большинства людей основным источником дохода, определяющим их жизненный уровень, является заработная плата. К сожалению, оплата труда в России неоправданно занижена, и даже до начала экономического кризиса ее уровень был неадекватен затраченным трудовым усилиям и тому экономическому потенциалу, который имелся, да и сейчас есть в стране. Низкий уровень заработной платы стал одним из наиболее сильных и постоянно действующих факторов дестабилизации социально-экономической ситуации в стране, поэтому одним из ключевых вопросов должна стать проблема реформирования сферы трудовых отношений и преодоления деформации в оплате труда. Главная проблема в России - аномально низкий уровень оплаты труда, он является самым низким среди всех экономически развитых стран. Из-за маленькой зарплаты многие россияне не в силах полностью оплачивать коммунальные услуги, покупать необходимые продукты, одежду; оплата за бензин в нашей стране осуществляется по мировым ценам, а за труд - в десятки раз меньше. Поэтому главная задача России - уйти от низкого размера оплаты труда, увеличить долю нынешнего ВВП на оплату труда, что приведет к развитию экономики.

Однако проблема установления оптимального уровня оплаты труда – это проблема скорее политическая, чем экономическая. Дело в том, что в нашей стране существует огромная дифференциация населения по доходам и заработной плате, как между регионами, так и внутри одного субъекта Федерации между разными должностями и профессиями. И чисто экономическими механизмами эту проблему не решить; нужно политическое решение на уровне закона, нужны реформы. В этом плане главная роль безусловно отводится государству, поскольку именно государство в лице Правительства и Президента РФ определяет основные приоритеты социально-экономической политики, а в лице законодательных органов предлагает и принимает законы, устанавливающие минимальный уровень оплаты труда, прожиточный минимум и другие социальные нормативы. А наиважнейшей задачей государства является забота о благосостоянии населения страны и его социальная защита. Ведь согласно Конституции страны, Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

А пока по регионам Российской Федерации наблюдается колоссальная разница в уровне жизни. Разрыв между территориями по покупательной способности денежных доходов граждан составляет 8,7 раза; по удельному весу населения, живущего за чертой бедности, - 11,2 раза; по показателям валового внутреннего продукта в расчете на душу населения - в 77 раз, а средние денежные доходы на душу населения - в 15 раз.

Экономический кризис еще более усугубил положение. Повсеместно идет сокращение персонала, урезание заработных плат, рост количества безработных. В результате бедных становится больше, и увеличивается глубина бедности. Обеспеченную часть населения кризис, конечно, тоже затронул, но для них эти изменения не так болезненны, как для категории малоимущих и так называемого «среднего» класса (который, по сути, еще и не успел сформироваться в предыдущие относительно благополучные годы).

Если раньше значительная часть населения (по оценкам, от 25 до 40%) едва сводила концы с концами и могла обеспечить себе хотя бы уровень выживания, то теперь, попав под увольнение или получив лишь часть привычной заработной платы, эти люди оказываются предоставленными сами себе. Как хочешь, так и выкручивайся. Ответом на такое положение дел стал уже начавшийся рост количества преступлений в стране, и в Алтайском крае в частности. А ведь массовые увольнения, по оценкам экспертов, еще впереди.

В современных условиях экономического кризиса работодатели прежде всего стараются сэкономить на выплатах работникам. С их стороны это во многом вынужденная, но необходимая мера во избежание снижения уровня капиталоборота внутри предприятия. Существует несколько вариантов сохранения капитала и, соответственно, экономии:

- Сокращение должности
- Увольнение по итогам аттестации
- Перераспределение обязанностей. По этому пути в частности пошла Администрация Алтайского края и города Барнаула. Они просто прекратили принимать на работу новых сотрудников, а вакантные должности либо сократили, либо переложили эти должностные обязанности на других работников.
- Наем дешевой рабочей силы (например, выходцев из стран СНГ)
- аутстаффинг (вывод работников за штат организации)
- аутсорсинг (передача части функций предприятия специализированной организации)
- перевод сотрудников в дочернюю организацию, работающую по упрощенной системе налогообложения (УСН). Такие фирмы освобождены от уплаты единого социального налога и выплачивают только взносы на обязательное пенсионное страхование.
- уменьшение производственной нагрузки на работников, т.е. частичное сокращение объема выполняемых работ (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя)
- изменение структуры фонда оплаты труда, если, конечно, она не закреплена коллективным договором (тогда нужно будет его менять и договариваться с профсоюзом).

Однако до бесконечности уменьшать заработную плату нельзя. Она не должна быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законом. С 1 января 2009 года он составляет 4 330 рублей по России. Во-вторых, гарантии работникам, установленные на предприятии, не могут ухудшать их положение по сравнению с отраслевыми соглашениями.

В числе первых по сокращениям стоит отметить социальную сферу. Здесь, вопреки прогнозам ряда экономистов о том, что краю не грозят кардинальные сдвиги, так же, как и по всей России наблюдаются сокращения рабочих мест на предприятиях.

По данным одного из ноябрьских мониторингов Минздравсоцразвития РФ Алтайский край попал в лидеры по сокращениям. По официальным данным, увольнение грозит 2870 работникам. Из них четыре организации связывают это с кризисными явлениями: барнаульский филиал ОАО "Банк Москвы", филиал "Барнаульский", ОАО "Банк ВТБ-Северо-Запад", ОАО ПО "Алтайский моторный завод", ОАО "Бийский котельный завод".

Наибольшее число высвобождаемых на "Алтайском моторном заводе" (472 чел.), в "Концерне Алтайресурсы" (63 чел.), "Алтайском Доме Моделей" (20 чел.), Алтайском филиале ОАО "Сибирьтелеком" (18 чел.).

К числу тех предприятий, которые стали оптимизировать работу и вводить меры по сокращению производства или рабочей недели, относится "Барнаульский завод механических прессов". Здесь с 1 декабря по 1 февраля все подразделения перевелись на двухдневную рабочую неделю. В соответствии с этим графиком сократилась и зарплата сотрудников. Как объяснило причины принятых мер руководство, основной заказчик-ОАО "Алтайвагон"-снизил объемы производства. В связи с этим у завода сейчас возникли трудности с реализацией продукции.

Самой уязвимой отраслью региона является область коксохимического производства. Причиной является резкое падение объемов производства металла по всей стране. Самый крупный российский экспортер кокса ОАО "Алтай-кокс" (г.Заринск) сейчас испытывает ряд трудностей. Были уменьшены объемы производства из-за снижения спроса на кокс. Из-за создавшихся рыночных условий "Алтай -кокс" отложил строительство шестой коксовой батареи. В настоящее время действует четырехдневная рабочая неделя, в среднем заработная плата снизилась на 15 %.

Несмотря на кризисные явления в экономике многие промышленные предприятия Барнаула продолжают работать и создавать перспективы для дальнейшего наращивания производства. В обычном режиме работают такие предприятия оборонного комплекса, как "Барнаульский геофизический завод", "Барнаульский радиозавод", ПО "Алмаз", Алтайский приборостроительный завод "Ротор", "Барнаульский станкостроительный завод".

Кризисные явления задела и наболевший жилищный вопрос. Алтайский край вошел в

новый год с большими задолженностями населения по ипотеке. Сейчас банки и другие кредитные организации вообще стали очень настороженно относиться к вопросу выдачи кредитов. Объемы кредитования сократились. Такие изменения неизбежно повлекли за собой и трансформацию рынка недвижимости в крае. В частности, отмечавшееся с весны 2008 года падение цен на жилье ускорилося. Основной причиной, которая вызвала падение цен, риэлторы называют снижение спроса.

Таким образом, Алтайский край в условиях кризиса приобрел проблемы в социальной сфере, промышленности, в секторе недвижимости, строительства и ипотечного кредитования. Получается, что кризисные явления не только задели прогнозируемые сферы, но отразились достаточно многопланово. Однако 2009 год, по прогнозам, это еще не конец кризиса, а только начало, и что еще ожидает нас впереди покажет время.

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА БАРНАУЛА

Чашкова М.О. – студентка, Трялина И.А. - старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

В современных условиях все более актуальными становятся *проблемы трудоустройства* выпускников вузов, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. *Молодые специалисты*, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями.

Раньше, когда все были уверены в своем будущем и могли планировать карьеру на несколько лет вперед, когда существовало государственное распределение выпускников, у бывших студентов не возникали те проблемы, связанные с *трудоустройством*, которые нынешние *молодые специалисты* смогли почувствовать на себе в полном объеме.

Сегодня на рынке продается все, в том числе и знания, полученные в высших учебных заведениях. У выпускника третьего тысячелетия в отличие от студентов 70—80-х прошлого века есть как неоспоримые преимущества, так и очевидные проблемы. Получаемое высшее образование при правильном подходе необходимо рассматривать, как долгосрочные инвестиции, а они требуют взвешенного подхода к решению выпускниками ряда вопросов.

Представление об идеальном молодом специалисте в настоящее время различно как у работодателей, так и у выпускников. Это связано с тем, что действующая система образования находится в процессе реформирования и в вопросах подготовки специалистов редко соответствует современным стандартам, которые предъявляют к выпускникам работодатели. Среди требований, предъявляемых к молодым специалистам, выделяются не только фундаментализация их знаний, но и способность к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению. Новые повышенные требования предъявляются работодателями к управленческому персоналу: обладание знаниями о новых технологиях, способность пользоваться сложными процедурами принятия решений, готовность к риску, коммуникативные способности, высокая степень гибкости, умение работать с различными системами мотивации, знание людей для выбора сотрудников, умение руководить людьми и т.д.

Кроме того, во многих случаях найм молодежи более привлекателен с точки зрения минимизации расходов на приобретение и потребление рабочей силы, хотя в некоторых областях, например, на управленческих позициях, просто необходим определенный опыт работы, и выпускники, не обладающие им, не могут занять соответствующее место в компании. Но вместе с позитивными факторами, влияющими на конкурентоспособность молодых специалистов, имеется ряд объективных характеристик, предопределяющих настороженное отношение к ним со стороны работодателей. К их числу можно отнести:

недостаточность или отсутствие профессионального опыта в сочетании с завышенными требованиями к условиям и оплате труда;

неопределенность трудовых и профессиональных интересов;

социальная и психологическая нестабильность и другие.

Рассмотренные выше факторы в значительной степени определяют особенности поведения молодежи в сфере занятости: высокую мобильность и динамичность, специфическую структуру ее занятости (предпочтение частного сектора экономики). Многие работодатели, в свою очередь, используют выпускников не в соответствии с полученным образованием и квалификацией, а исходя из потребностей компании.

В последние годы заметно резкое изменение профессиональных предпочтений молодежи при выборе отрасли. Так, если раньше молодые люди не считали привлекательной занятость в торговле и общественном питании, то сегодня названные сферы деятельности, а также бытовое обслуживание предпочитают производству и науке. Наиболее престижными выпускникам школ представляются профессии банковского служащего, менеджера, экономиста, юриста, коммерсанта. Ведущими мотивами профессионального выбора по-прежнему являются высокий уровень оплаты труда и престижность компании.

В связи с этим молодые специалисты должны развивать в себе гибкие механизмы приспособления к соответствующим изменениям на рынке труда.

В Америке престиж университета определяется процентом трудоустроившихся после вуза - через месяц, полгода, максимум год. Если выпускники не могут найти работу, то желающих обучаться в таком учебном заведении будет немного.

Вузы Алтайского края не гарантируют трудоустройства. В их задачи входит подготовка первоклассного специалиста. Но при этом каждое алтайское высшее учебное заведение все же заинтересовано в том, чтобы как можно больше его выпускников нашли себе достойную работу.

К примеру, технический университет, проводя собственные маркетинговые исследования, подтверждает трудоустройство по специальности больше половины своих выпускников, на смежные специальности - до 70 процентов.

Почти 60 процентов окончивших АГТУ специалистов без опыта поступают на работу по предварительным соглашениям работодателей с вузом. Особой популярностью среди работодателей пользуются дипломники с высшим техническим образованием - почти стопроцентное трудоустройство. Гуманитариям и экономистам в этом отношении везет меньше.

В АлтГУ также отслеживают судьбу своих дипломников. Светлана Рязанова, заведующая сектором содействия трудоустройству выпускников при учебно-методическом управлении университета, говорит:

«В прошлом году трудоустроено 98 процентов наших выпускников. Ситуация такая: на рынке труда пользуются спросом специалисты с экономическим, юридическим или математическим профилем. Трудно найти работу филологам, биологам, химикам. Особенностью нашего университета является то, что мы тесно сотрудничаем с кадровыми агентствами, в том числе иностранными. Работодатели из-за рубежа охотно принимают на работу выпускников именно нашего вуза».

В Алтайском аграрном университете отмечается тенденция: только пять процентов выпускников идут работать по специальности, причем далеко не все - на село. Даже приезжая в сельскую местность, выпускники готовы больше к преподавательской, а не к практической деятельности.

Сегодня молодому специалисту помогают устроиться на работу биржи труда. Они, как известно, бывают государственными и частными. У каждой из них свои преимущества. Плюсы негосударственной биржи в том, что она предоставляет вакансии частных предприятий и коммерческих фирм, где, как правило, высокая зарплата и возможность карьерного роста. На государственной же бирже постановка на учет бесплатная и есть возможность получения пособия до полного трудоустройства. В среднем пособие составляет 828 рублей.

Вера Лузина, психолог-консультант, заместитель начальника отдела по трудоустройству молодежи Центра занятости населения города Барнаула, говорит:

«В этом году выпускники вузов уже начали к нам обращаться, правда, пока сложно говорить о конкретных цифрах. В 2004 году, к примеру, работу искало более тысячи выпускников высших учебных заведений, это на 20 процентов больше, чем в 2003 году. Это происходило летом, уже в конце года на учете осталась лишь четверть. Мы трудоустроили около 300 человек, кто-то после наших консультаций нашел работу самостоятельно. Больше обращаются за помощью в трудоустройстве студенты технического университета. Думаю, это связано с тем, что с АГТУ мы тесно сотрудничаем, и студенты этого университета лучше других осведомлены о Молодежной бирже труда. Чаще обращаются в поисках работы студенты экономических и юридических факультетов ведущих вузов края. Специальность, с одной стороны, востребована, с другой стороны, работодатели предъявляют к сотрудникам повышенные требования, главное из которых - наличие опыта работы, которого у выпускников нет».

Сложнее дело обстоит с выпускниками отделения искусств АлтГУ, с агрономами АГАУ, с выпускниками Академии искусств и культуры. Однако и по узконаправленным специальностям вакансии имеются. Кстати, практически не бывает пустующих вакансий для журналистов. Они моментально трудоустраиваются сами.

Истории, которые заканчиваются хеппи-эндом, встречаются сейчас нередко. Молодые люди выучили наизусть современную истину: "Помоги себе сам" и начали самостоятельно пробивать себе путь через тернии - к звездам. Тернии в данном случае - это препятствия, которые приходится преодолевать в процессе поиска работы, а звезды - это долгожданное трудоустройство. Правда, у таких хеппи-эндов есть и обратная сторона: всего за несколько месяцев приходится осваивать другую специальность, порой совершенно не похожую на ту, которой тебя обучали в течение пяти лет.

К ряду наиболее востребованных вакансий в Барнауле можно отнести ИТ-специалистов, профессионалов в сфере ремонта и сервисного обслуживания, управленцев.

Высокооплачиваемая работа в Барнауле для управленцев человеческими ресурсами также найдется. Современная ситуация свидетельствует о том, что рынок профессионалов в области подбора персонала пока находится на этапе зарождения, поэтому уровень зарплаты подборщиков, оценщиков персонала и других специалистов этой сферы варьируется в достаточно широких пределах, оставаясь, к сожалению, не слишком высоким.

Все большее количество молодых специалистов и недавних выпускников вузов предпочитают начинать трудовую деятельность на государственной службе. Как правило, они рассчитывают на то, что через несколько лет смогут «продаться задорого» в бизнес. По данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат), с 2000 по 2004 г. число сотрудников федеральных органов власти выросло на 20,2% - с 522 000 до 628 000 человек, а региональных и местных - на 7,7% с 641 000 до 691 000 человек. «Основной источник прироста - недавние выпускники вузов», - отмечает Владимир Южаков, руководитель направления по административной реформе Центра стратегических разработок. В кадровой службе Минфина подтвердили, что 2/3 новобранцев ведомства не старше 25 лет. В Минэкономразвития РФ из 1852 сотрудников 60% младше 30 лет. Среди них один директор департамента, три замдиректора и 28 начальников отделов.

Подводя итог, отметим, что хорошая карьера во многом зависит от правильного выбора профессии. Положение на рынке труда Барнаула тому яркое свидетельство, ведь подавляющее большинство безработных граждан города имеют среднее специальное или высшее образование. При этом, около 70% безработных - молодые женщины, тогда как вакантных мест, отведенных для них, всего около 15 процентов. Таким образом, профессия - товар, который должен обрести своего покупателя, поэтому было бы глупо игнорировать совершенно очевидный спрос на определенных тип специалистов при выборе профессии. Но Барнаул в этом вопросе отличается положительными показателями: в городе регулярно проходят мероприятия, призванные помочь молодежи в их профориентации. Наверняка, уже через несколько лет проблемы трудоустройства молодежи будут сведены к минимуму.

ОСОБЕННОСТИ ЗАНЯТОСТИ ПОЖИЛЫХ РАБОТНИКОВ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Мирко Е.В. – студентка, Трялина И.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Во многих странах мира, в том числе и в России, старение населения на фоне тревожных демографических тенденций неизбежно приводит к возникновению дефицита рабочей силы, оказывая тем самым негативное влияние не только на функционирование рынка труда, но и на экономическое развитие страны в целом.

Актуальность и значимость проблемы занятости лиц пожилого возраста в современном российском обществе обусловлены, с одной стороны, тем, что активный образ жизни, продолжение посильной трудовой деятельности оказывают позитивное влияние на социальное самочувствие пожилого человека, способствуют сохранению его социального статуса, престижа в семье, в другой - необходимостью осмысления изменений структуры рынка рабочей силы в стареющем обществе, обоснования возможности интеграционных практик включения пожилых людей в трудовую среду. В этой связи представляется своевременным анализ причин снижения мотивации к продолжению трудовой деятельности.

В то же время, стремление и возможность продолжать трудовую деятельность после наступления пенсионного возраста у людей значительно выше, нежели у их менее образованных ровесников. Возраст выступает важнейшим критерием при приеме на работу, увольнении, решении других кадровых вопросов. Люди, которые сталкиваются с трудностями в поисках стабильной занятости: женщины, молодежь, инвалиды, пожилые трудящиеся, лица, являющихся безработными продолжительное время. Увольнение же работников в возрасте 55 и выше ставит более серьезные проблемы, а трудоустройство решается намного сложнее из-за слабой адаптации пожилых людей к растущим требованиям современного производства. Государство старается стимулировать их найм с помощью субсидий предприятиям, как это делается, например, в ФРГ для привлечения трудящихся старше 50. Особой важной для России является задача предоставления больших возможностей для групп недостаточно представленных на рынке труда. Это может быть достигнуто путем усилий, направленных на:

Облегчение перехода от учебы к трудовой деятельности для молодежи;

Для взрослых мужчин и женщин - оптимальное сочетание семейной и трудовой жизни;

Поддержку участия в рынке труда пожилых людей, обеспечивая их соответствующими условиями труда, непрерывным обучением;

Содействие занятости и вовлечение в рынок труда всех граждан, получающих социальные пособия, а не только пособия по безработице;

Борьбу с дискриминацией и содействие интеграции иммигрантов и мигрантов в рынки труда.

Осуществление этих и иных мер поможет успешно решить проблему нехватки рабочей силы, которая будет актуальной для России в предстоящие годы. Работники пожилого возраста сталкиваются с многочисленными препятствиями для трудоустройства. Для создания стимулов к труду в целом ряде стран были ужесточены условия для выхода на пенсию раньше срока и получения пособий по инвалидности. В ряде других стран сходные меры были приняты в отношении условий получения пособий по безработице теми работниками пожилого возраста, которые уже в течение определенного времени являлись получателями таких пособий и, таким образом, не имели стимулов к поиску работы. В странах «восьмерки», включая Российскую Федерацию, увеличить занятость среди пожилых можно:

обеспечивая более поздний выход на пенсию через реформирование пенсионных систем; оптимизируя условия труда (включая неполный рабочий день, временную работу);

• осуществляя непрерывное обучение; используя их компетентность и опыт (например, при переводе с управленческого поста на пост консультанта и т.д.);

- изменяя общественное мнение (организация пропагандистских кампаний и т.д.).

На сегодняшний день причисление человека, состоящего на учете в службе занятости, группе пожилых практически не оставляет ему шансов на трудоустройство. Тем не менее, многие представители позднего возраста, состоящие на учете служб занятости, не теряют надежды на трудоустройство.

Пожилым безработным с высшим образованием сложнее перестроиться, согласившись на переобучение по рабочим специальностям, по этому в настоящее время большинство образованных безработных позднего возраста от 35-40 лет и выше проходят обучение по различным специальностям. Психологи к этому добавляют, что люди после 45 лет нередко становятся еще и психологически негибкими, они не могут без лишних капризов согласиться с какими-то решениями руководства. Вот и получается, что многие компании предпочитают сотрудников молодых, пусть и с квалификацией похуже, зато покладистых. Однако и в «перезревшем» специалисте есть свои безусловные плюсы. Сотрудники после 45 лет, как правило, меняют работу в последний раз. И работодатель может быть уверен — они надежны и не сбегут через несколько месяцев к конкурентам на более высокую зарплату.

В настоящее время в странах ОЭСР (Организация Экономического сотрудничества и развития), например, безработные и экономически неактивные люди составляют примерно треть населения трудоспособного возраста. Это вызывает тревогу как по социальным, так и по экономическим причинам, поскольку такая ситуация создает препятствия для роста уровня жизни. Однако надо иметь в виду, что все эти люди являются потенциальным трудовым ресурсом, имея в виду процесс старения населения в развитых странах. По оценкам ОЭСР, если сейчас в развитых странах, включая государства «большой восьмерки», на одного пенсионера приходится четыре работающих, к 2050 г. это соотношение снизится до двух работающих на одного пенсионера. В той связи уже сейчас для всех стран, включая Россию, остро стоит необходимость разработки комплекса мер по увеличению эластичности рынка труда. Причем процесс старения населения, наблюдаемый на протяжении многих десятилетий в странах Европы, не менее актуален для Российской Федерации. За последние 40 лет в нашей стране доля населения в возрасте старше трудоспособного удвоилась и составила к 2005 году 20,3 процента. Переход России к рыночному пути развития неизбежно привел к появлению безработицы, являющейся неотъемлемой чертой рыночной экономики. Так, в июне 1996г. уже 4,9 млн.чел. в нашей стране классифицировались в соответствии с методологией МОТ как безработные; с учетом лиц, вынуждено не полностью занятых на производстве, общий потенциал безработицы составляет 9,0 млн.чел., или 12 процентов экономически активного населения.

Расширение занятости пожилых связано с удлинением и улучшением трудовой жизни через совершенствование условий и организации труда для пожилых - оптимизация условий труда и непрерывное обучение. Трудовую деятельность человека связывают, как правило, с трудовым периодом, который, согласно законодательству, соответствует определенному возрасту: для мужчин - с 16 до 60 лет, для женщин - с 16 до 55 лет. Однако с возрастом 55 и 60 лет (соответственно для женщин и мужчин) связано наступление права на пенсионное обеспечение, но этот возраст не является верхним пределом трудоспособности, поскольку закон устанавливает лишь возраст (16 лет), с которого наступает трудовая правоспособность. Что же касается лиц, достигших пенсионного возраста, то исходя из ст. 37 Конституции РФ именно им принадлежит исключительное право распоряжаться имеющимися у них способностью к труду. Следовательно, пожилой человек, ставший пенсионером по возрасту, продолжает оставаться равноправным субъектом трудового права. Конечно, продолжать работу могут только пенсионеры, которым это позволяет здоровье. А как показывают медицинские исследования, продолжительные работы, как правило, оказывают благотворное воздействие на состояние здоровья пожилого человека. Разумеется, на определенном этапе у пожилых людей происходит снижение трудоспособности. Однако снижение трудоспособности в связи с возрастом - сложный и

сугубо индивидуальный процесс, который протекает у всех людей по-разному. Хронологический (календарный) и биологический возраст старости, когда можно говорить о четко выраженных признаках снижения трудоспособности, не совпадают. Кроме того, и наступившее снижение общей трудоспособности вполне компенсируется более высокими трудовыми навыками и не влечет непременно снижения профессиональной трудоспособности. В соответствии со ст. 7 Конституции РФ гражданам пожилого возраста обеспечивается государственная поддержка. В связи с этим в трудовом и пенсионном законодательстве для работающих пенсионеров по возрасту предусмотрены льготы и дополнительные гарантии. Одной из таких льгот является выплата пенсий работающим пенсионерам. Пенсионеры принимаются на работу, как правило, в общем порядке. При наличии производственной необходимости работодатель не вправе отказать пожилому человеку, сохранившему трудоспособность, в приеме на работу по тому основанию, что он - пенсионер. В настоящее же время происходит совершенно иначе. Пожилой человек пришедший получать работу уйдет ни с чем, ему найдут тысячу причин, чтобы не принять его на работу! Таким образом многие работодатели нарушают этот закон. Они просто не хотят брать людей за 40, объясняя это плохой обучаемостью и многими другими причинами.

В соответствии со ст. 59 ТК РФ с пенсионерами по возрасту заключается трудовой договор на определенный срок до 5 лет. Между тем согласно ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Как видно, норма о заключении срочного трудового договора с лицами пенсионного возраста явно не вписывается в условия, при которых согласно ТК РФ заключается договор на определенный срок. Эта норма снижает уровень защищенности в сфере труда лиц пенсионного возраста.

Использование труда пенсионеров по возрасту имеет существенное значение как для них самих, так и для формирования дополнительного резерва трудовых ресурсов, в связи с чем проблема обеспечения пожилых людей возможностью трудиться заслуживает большего внимания со стороны государства и общества

На фоне демографического развития - в будущем пожилых работников будет больше чем молодых и растущих финансовых проблем в системах обеспечения. В старости пожилые наемные работники все больше оказываются в центре внимания. В силу этого, политика, экономика общества все больше стремятся сегодня к тому, чтобы предоставить им и пожилым людям возможность найти работу. Федеральное ведомство по вопросам труда оказывает им в частности финансовую поддержку. Эти усилия привели к тому, что в 2001 - 2002 гг. число безработных старше 50-ти лет заметно сократилось.

Что же касается моего личного мнения, то ситуация на рынке труда среди пожилых людей неоднозначна. Многие люди пожилого возраста хотели бы найти себе интересную работу, которая бы и к тому же была хорошо оплачиваема, но это сделать удастся далеко не всем. Люди хотят работать, но многие предприятия и фирмы просто не берут на работу пожилых людей, боясь может быть проблем. Конечно хорошие специалисты нужны в медицине, в науке в педагогике, но опять же с «обновленными» знаниями. Чаще всего людям за сорок предлагают малооплачиваемую работу, например сторожа или работу в регистратуре ,слишком часто не учитывая их потенциал и желание работать, отдавать себя, что не всегда можно встретить у молодых людей. Я думаю что этот вопрос достаточно актуален, и его нужно решать, ведь люди, хотя и пожилого возраста, они прежде всего люди, которые заслуживают уважительного отношения как к себе, так и к их труду.

Использованная литература:

1. <http://1k.com.Ua/196/details/8/1>
2. <http://www.hr2you.ru/clause/19364>
3. <http://www.rhr.index/law/kzot/speciat/9995>
4. Пожилые люди: положение на рынке труда/Т.В.Смирнова//Социально -гуманитарные

5. Трудовой кодекс Российской Федерации.

НЕСТАНДАРТНЫЕ ПРИЕМЫ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Бережная Е. – студентка, Трялина И.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

подавляющее большинство студентов, получая образование, несомненно, мечтает о высокооплачиваемой перспективной работе. Первым испытанием при получении рабочего места, естественно, является собеседование с работодателем. На первый взгляд кажется, что ничего сложного в этом нет. На самом же деле собеседование — это тяжелейший психологический процесс, в результате которого работодатель может узнать не только о ваших профессиональных способностях и навыках, но и о личностных качествах.

Все люди разные по психологической устойчивости, по-разному реагируют на стрессовые ситуации. Задача работодателя все это выяснить и понять, подходит ли человек для данного вида трудовой деятельности. Ну а цель соискателя - получить рабочее место. Поэтому, каждой из сторон необходимо знать хотя бы некоторые методы собеседований. Это поможет подготовиться каждой из сторон к этой процедуре и найти общий язык во время ее проведения. Рассмотрим некоторые из видов собеседований, которые в большинстве случаев относятся к нестандартным.

Шоковое или стрессовое собеседование - это новый прием специалистов по подбору персонала. Задача такого собеседования - вывести испытуемого из равновесия и посмотреть на его реакцию.

Считается, что к собеседованию, как правило, соискатели на ту или иную должность готовятся и поэтому как бы надевают маску, а при помощи шокового собеседования добиваются естественной реакции человека, при которой он сбрасывает маску.

Специалисты в своем отношении к такому нестандартному ходу разделились, одни считают, что это замечательная технология, другие считают, что она унижает человека.

Шоковое интервью предназначено, в первую очередь, для тех, у кого в требованиях работодателя стоит такой термин, как "стрессоустойчивость". Это могут быть: приемщики в компаниях, оказывающих бытовые услуги; диспетчеры коммунальных предприятий; менеджеры по продажам; менеджеры по работе с клиентами; менеджеры по персоналу.

Одним словом, это те сотрудники, которым в силу своей работы приходится много общаться с самыми разными людьми, причем, не всегда позитивно настроенными; те сотрудники, которым действительно требуется стрессоустойчивость, терпение и доброжелательность. Кроме того, в некоторых крупных компаниях, такое шоковое интервью устраивают тем соискателям, которые претендуют на неоправданно высокий, по мнению работодателей, уровень заработной платы.

Специально используются различные приемы хамства, невоспитанности, пренебрежительности к соискателю. Чаще всего работодатели используют такие приемы:

соискателя оставляют на 15-20 минут одного в кабинете;

проводят интервью на лестничной клетке, на улице, разговаривая на ходу;

грубо обрывают фразой типа "говорите короче";

задают провокационные вопросы, например "сколько времени вы проводите на эротических сайтах?" и т.п.;

задают вопросы, унижающие соискателя, например, спрашивают с иронией в голосе "почему это Вы считаете, что Вы компетентны в данном вопросе?";

задают слишком много вопросов о личной жизни;

предлагают подробно рассказать о своих недостатках;

проводят собеседование сразу с большим количеством соискателей;

- на собеседовании присутствует сразу несколько представителей руководства (исключение составляют вакансии топ-менеджеров - с ними считается нормой, что

собеседование проводят сразу несколько руководителей);
постоянно говорят по мобильному телефону, причем, чаще звонят сами;
зевают во время ответов соискателя;
рассматривают какой-то журнал во время ответов соискателя.

Могут быть и другие вопросы или варианты, здесь перечислены лишь основные. Цель - выбить почву из-под ног человека, который пришел на собеседование.

Попав на такое собеседование, очень важно интуитивно почувствовать, что вас специально провоцируют, и соблюдать спокойствие. Далее, есть несколько вариантов:

подыграть работодателю - но на это способны лишь люди, обладающие высоким уровнем самообладания;

проявить чувство юмора, которое, как спасательный круг, вообще помогает во многих экстремальных ситуациях;

сказать работодателю: "Я понимаю, что вы проводите шоковое собеседование, что вы хотите вывести меня из себя".

Как правило, при окончании игры, провокации прекращаются, и раз соискатель догадался о том, что это шоковое собеседование, работодатели переходят на обычный тон. Если же вы не поняли, что это шоковое собеседование и приняли все "за чистую монету", то в таком случае можно посоветовать, столкнувшись с хамством и пренебрежительностью, даже специально подстроенными, проявить выдержку и ум. Надо помнить, что лучшее оружие с хамом - не ответная грубость, а воспитанность, вежливость и интеллигентность. Лучшее оружие с пренебрежительностью - спокойствие и быстрый анализ ситуации. На любом собеседовании нужно держать себя в руках, управлять своими эмоциями.

Важно помнить, что не только вы нуждаетесь в работе, но и компании нуждаются в первоклассных специалистах.

Графический прием собеседования не редко играет решающую роль в процессе определения вашего соответствия предлагаемой должности. Овладев ими, по крайней мере, вы сохраните достойное самообладание, уверенность в своем профессионализме и собственных возможностях.

Его сущность состоит в том, что совершенно неожиданно работодатель просит нарисовать вас на листе бумаги несуществующее животное - не удивляйтесь. Это не шутка для проходящих на собеседование, а лишь один из так называемых графических приемов, широко используемых в психологии. Так что смело берите карандаш и рисуйте любое животное, которое вам только придет в голову. Никто не будет смотреть на ваши художественные способности и качество исполнения. Подвох и хитрость заключаются лишь в том, что это животное будет... олицетворять вас, являясь вашим психологическим портретом. Так что рисуйте мохнатое, носатое, маленькое или большое существо, главное - чтобы оно получилось добрым и располагающим к себе. Не забывайте, что это ваш внутренний прототип!

«Дурацкие» вопросы. Во время собеседования работодатель может задавать соискателю нестандартные, даже в какой-то мере дурацкие вопросы. Они не имеют никакого отношения к вашим профессиональным качествам.

Работодатель хочет узнать, насколько вы умеете мыслить без подготовки или насколько умеете сохранять внутреннее самообладание. Он может тестировать ваши творческие способности или чувство юмора. Короче говоря, вас хотят испытать. Интервьюер, задающий "ненормальные" вопросы, можете не сомневаться, прекрасно осознаёт, каким образом они соотносятся со спецификой ваших профессиональных обязанностей. Делая ставку, акцент на таких вопросах, работодатель вполне может проверять, вашу реакцию в стрессовых ситуациях. А это для любого вида работы характеристика более чем показательная.

Конечно, не исключен маловероятный случай, когда некоторые работодатели выходят за рамки темы лишь для того, чтобы испытать наслаждение, наблюдая, как вы мучаетесь, судорожно пытаясь побыстрее отреагировать на каверзный вопрос. Но такие варианты,

действительно, редки.

Поскольку ошеломляющий удар может быть нанесён практически из любой сферы человеческой деятельности, вряд ли вы сможете заранее подготовиться ко всем вопросам.

Главное, когда вам задают ошеломляющий вопрос, не дать себя сбить с ног. Не делайте вид, будто вы перепуганная косуля, выскочившая на проезжую часть. Просто улыбнитесь, сделайте глубокий вдох и дайте себе немного времени для обдумывания ответа. Лучше позволить "повиснуть" небольшой паузе, чем сказать нечто ещё более глупое, чем сам вопрос. Вам нет никакой необходимости быть остроумным и блестящим. Просто будьте самим собой и давайте искренний ответ. Если, вы почувствовали, что за плохим идёт худшее, и вы абсолютно не представляете, что сказать, попросите разрешение вернуться к этому вопросу попозже.

Приведем пример такого дурацкого вопроса, чтобы было понятно о чем идет речь: «Если бы корабль инопланетян приземлился напротив вашего дома, и вам бы предложили занять любую должность на планете, что бы вы выбрали?»

Таким образом, собеседование - это не просто формальность, а сложная процедура. И результат ее зависит только от вашей подготовки. Ведь, найдя работу, вы начинаете новый этап в своей жизни, а это очень важно. В жизни ничего не дается даром, поэтому без предварительной подготовки никакая работа сама не упадет к вам в руки.

Список использованной литературы.

1. <http://www.ubo.ru>.
2. <http://www.recrut.ru>.
3. <http://www.hr-portal.ru>.
4. <http://www.vesta-personal.ru>.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАДРОВЫХ АГЕНТСТВ И БИРЖ ТРУДА ГОРОДА БАРНАУЛА

Галанина Ж. – студентка, Трялина И.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Поиск работы - это тот процесс, на котором сегодня, как и на многом другом, научились зарабатывать. Кадровые агентства и биржи труда выходят на рынок труда с искренним желанием помочь не имеющим работы. Однако со временем выясняется, что это не тот бизнес, который приносит легкие деньги, а заниматься трудоустройством не так просто - необходимы навыки, умение, знания. Через несколько месяцев новоявленные биржи труда или закрываются, или переходят в теневой бизнес. А отличить неопытного, но честного предпринимателя от опытного мошенника не так просто. В связи с этим данная тема приобрела особую актуальность.

Итак, сначала рассмотрим понятия кадровое агентство и биржа труда. Кадровые и рекрутинговые агентства оказывают услуги по поиску работы, извлекая из этого материальную выгоду. В общем случае, как работодатели, так и соискатели обращаются в кадровое агентство. И здесь можно выделить два направления.

- Кадровые агентства, живущие за счет соискателей.

Первые кадровые агентства «держатся на плаву» за счет взимания денег за свои услуги с людей, ищущих работу. Это является платой за то, что на определенных условиях кадровое агентство будет помогать Вам в поисках работы. Общими для большинства таких кадровых агентств является ограниченный срок поиска вакансий, начиная от одного-двух месяцев. Либо же Вам будут помогать в поисках работы до полного трудоустройства, но уже при условии, что Вы вернете оговоренный процент от первой зарплаты (15-50%) в агентство. Грамотный подбор в соответствии с требованиями обеих сторон - это медленный и не всегда конкурентноспособный путь к процветанию при таком способе оказания услуг.

В любом случае, кадровые агентства, которые живут за счет соискателей, и поэтому заинтересованы в многочисленности, обращающегося к ним народа. Одни привлекают многочисленностью вакансий, что обрекает работодателей на толпы соискателей. И

наоборот, заставляют бегать людей, ищущих работу, по всем фирмам хоть сколько-нибудь удовлетворяющих их требованиям. Другие же кадровые агентства собирают соискателей за счет более качественного подбора работы. Как отличить первые от вторых? Это становится заметно со временем, когда те агентства, что вели более грамотный подбор, и тем самым повысили свой рейтинг на рынке труда.

- Кадровые агентства, доходные за счет работодателей.

Крупные компании предпочитают заплатить кадровому агентству за профессиональный подбор кадров. Для солидных фирм неприемлемо тратить время на «поиск иголки в стоге сена», поэтому они обращаются в хорошо зарекомендовавшие себя кадровые агентства. В таком варианте к работодателю направляются только высококвалифицированные кадры с учетом всех особенностей фирмы. Такие кадровые агентства имеют ещё и другие названия - рекрутинговые компании, хедхантеры. Они ведут подбор персонала более целенаправленно, этично относятся как к работодателям, так и к заказчикам. Причем финансовый расчет ведется только с работодателем, что накладывает соответствующие обязанности на агентство (сроки поиска кандидата, бесплатная замена и т.п.). Для тех же, кто ищет работу, агентство предоставляет свои услуги на бесплатной основе. Рекрутеры - это сотрудники, которые имеют определенные навыки не в области психологии и общения с людьми, а вернее не только их. Рекрутеры, как правило, набираются из людей с соответствующим образованием и, конечно же, знакомы со сферой деятельности фирм и организаций, для которых ведется поиск сотрудников. Зачастую они также присутствуют на проводимых собеседованиях для достоверной оценки и подбора персонала в будущем.

Чтобы принять правильное решение, в какое именно обращаться кадровое агентство, полезными будут и следующие рекомендации. Солидные кадровые агентства попросят Ваше резюме. Наверняка, Вы можете правильно составить резюме самостоятельно. Если же нет, в кадровом агентстве Вам предложат помощь в его составлении или внесут некоторые корректировки в содержание и структуру резюме (бесплатно или нет — это другой вопрос). Это им поможет найти более подходящую для Вас вакансию. И только в плюс, если перед тем, как отправлять Вас на собеседование, кадровое агентство, пересылает резюме в соответствующую организацию.

Биржа труда, в отличие от кадрового агентства, не является коммерческим предприятием. Получение большой прибыли - это не ее цель. Биржа труда - это организация, специализирующаяся на посредничестве между рабочими и предпринимателями с целью купли-продажи рабочей силы. При существовании системы страхования от безработицы биржи труда выполняют также функции контроля за установлением права на получение пособия безработными и за его утратой. Биржи труда могут иметь разные формы: бюро, конторы, общества и т. п. Биржи труда, кроме трудоустройства безработных, обычно оказывают услуги лицам, желающим переменить место работы, изучают спрос и предложение рабочей силы, собирают и распространяют информацию об уровне занятости в разрезе профессий и территорий. В компетенцию бирж труда входит также профессиональная ориентация молодежи, направление молодых людей на курсы для приобретения профессии. Важное место занимает организация переобучения и трудоустройства инвалидов. Предметом сделок на бирже труда является желание и профессиональная пригодность человека к работе и договоры на заключение трудовых соглашений. Направления, даваемые биржами труда лицам, состоящим у них на учёте, не являются обязательными для предпринимателей; последние могут не считаться со специальностью лиц, поступающих на работу через биржи труда. Многие предприниматели, и в особенности крупные и средние, нанимают работников непосредственно через отделы кадров своих предприятий. Значительная часть трудящихся, и в первую очередь квалифицированные работники, не пользуются услугами бирж труда.

труда г. Барнаула

	Подбор управленцев высшего и среднего звена	Подбор высококвалифицированных специалистов	Оценка и аттестация персонала	Кадровый консалтинг ¹	Трудоустройство персонала	Рекрутинг	Обучение персонала	Проведения исследований рынка труда и заработной платы	Бизнес-тренинги / семинары
"Персонал", кадровое	+	+				+			+
"Вакант" центр персонал технологий	+	+	+	+		+			+
"Persona Grata", кадровое	+	+				+		+	
"Жираф", кадровое агентство	+	+		+		+			
"Карьера", кадровое агентство	+	+				+			
"Лель-Холдинг", кадровый	+	+		+	+	+	+		
"Мир персонала", кадровое агентство	+	+	+					+	
Биржа труда "Дора"		+			+				
Кадровое агентство "Север"		+							
Кадровое агентство "Арина Ролионовна"		+			+				
Консалтинговая группа "Маркетинг микс"	+	+		+		+			
Биржа труда "Студенческая карьера"		+			+				
Кадровое агентство	+	+							
ООО бизнес-центр "Развитие"	+	+		+		+	+	+	+
Центр оценки персонала			+			+	+		+
Кадровое агентство "Эксперт"									
Кадровое агентство	+	+							
Частная биржа труда "Мега-информ"					+		+		
Центр трудоустройства "Калповик"					+				
Кадровое агентство "Центр-К"		+			+				
Социальная служба трудоустройства НИКА	+	+			+				+
Частная биржа труда "Центр-поиск"					+				
Частная биржа труда "МГТ"		+			+				
Международное "Кадровое агентство"	+	+	+		+		+		

Таким образом, основными видами деятельности кадровых агентств и бирж труда города Барнаула являются подбор персонала и трудоустройство. Кроме этого, кадровые агентства занимаются дочерней деятельностью, они предоставляют консультационные услуги, организуют различные бизнес-тренинги и семинары, обучают и оценивают персонал, проводят маркетинговые исследования рынка труда и зарплат и др.

¹ Консультационные услуги, оказываемые руководителям и специалистам организаций по вопросам работы с кадрами.

Список литературы:

1. Экономика труда / под ред. Г.Р.Погосяна и Л.И. Жукова. — М.: Экономика, 1991. — 270 с.
2. Работа в Барнауле // www.old.job.ru
3. И. Я. Киселев. Как правильно выбрать кадровое агентство // www.mirsovetov.ru

СТРАТЕГИИ КАНДИДАТОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ В ПРЕСТИЖНУЮ КОМПАНИЮ

Тупикова А. – студентка, Трялина И.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

У многих людей есть представление о том, где они хотели бы работать, этакая идеальная компания. У некоторых этот образ воплощается во вполне определенное место работы. Но чтобы достигнуть задуманного результата, не достаточно лишь одного желания. Данная тема очень актуальна, так как на сегодняшний день сложилась ситуация сильной конкуренции на рынке труда и поэтому необходимо выстраивать особую стратегию для получения желаемого рабочего места, основываясь на правилах кандидатов, которые предлагают специалисты, и на опыте счастливиц, которым уже удалось достичь своей цели.

Люди, которые ассоциируют свое имя с одной-единственной организацией, встречаются не очень часто. Появилось больше выбора, пропала некая монополия. Тем не менее и сейчас есть люди, которые желают работать в определенной организации, и только в ней. Естественно, желание это вызывают компании престижные.

Идеалистов, влюбленных и мечтающих об одном-единственном работодателе, больше среди юных соискателей. Стремление молодых специалистов попасть в определенную компанию вполне объяснимо: работа в престижной организации повышает цену начинающего карьериста. У опытных соискателей уже другие принципы выбора компании, и это правильно. Одержимость одной компанией эксперты считают не самым полезным качеством для соискателя. «Чем уже круг компаний, куда вы стремитесь попасть, тем труднее это сделать, - объясняет директор по маркетингу кадровой компании «Агентство «Контакт» Татьяна Ананьева. - Гораздо логичнее более гибко подойти к вопросу и составить список из нескольких компаний».

Однако не все придерживаются того же мнения. «Если человек твердо нацелен на работу у лучшего работодателя, это говорит о том, что он хочет подготовить основательную площадку для будущего, - говорит генеральный директор компании GRP - Service Наталья Лучинина. — Это демонстрирует такие личностные качества, как целеустремленность, уверенность в себе, говорит о том, что человек знает, чего хочет от жизни». У большинства менеджеров, которые меняют работу с помощью хедхантеров (дословно «охотники за головами»), есть "компания мечты", где они хотели бы работать. Чаще всего, рассказывая о компании, в которой соискатель хотел бы работать, он описывает ее некими характеристиками, не называя конкретно. Как правило, у каждого из них на примете целый список таких компаний, реже - одна-единственная, замечает гендиректор хедхантингового агентства "Зеленая улица" Евгений Дремлюга. Он считает, что посоветовать последним можно только одно - собрать максимум информации о том, в каких людях нуждается "компания мечты", и стать хорошим специалистом в любой из актуальных для нее областей. Оказывается, что желание работать в определенной организации не столько стимулирует, сколько тормозит карьеру. По мнению гендиректора компании "ММ - класс" психолога Марины Мелии, люди, создающие себе кумира в виде определенной организации, чаще всего разочаровываются в такой компании. Однако, если стремление работать в компании не является чем-то маниакальным, это качество может стать стимулом. На основе изученных данных психологи и социологи, занимающиеся данной проблемой, рекомендуют желающим связать свою жизнь с определенной организацией несколько стратегий. А именно:

Через тернии к звездам. Прийти в организацию на маленькую должность и строить свою карьеру именно здесь - стратегия довольно частая. Но не у всех хватает терпения ждать, пока тебя заметят и повысят в должности, и при этом сопротивляться предложениям от других компаний.

"Огородами". Многие специалисты не решаются сразу направиться в компанию

"своей мечты", объясняя это себе тем, что еще не доросли. Они предпочитают набраться опыта в другом месте, но считают его временным.

"Измором". Этот способ не самый работающий, считают специалисты: вас просто могут принять за сумасшедшего. Но иногда такая страстная приверженность компании может сыграть положительную роль. "Самые настойчивые претенденты, стремящиеся попасть к нам на работу, - это выпускники вузов, - говорит директор по кадрам компании "Тинькофф" Ольга Стасовская, - они готовы ждать, обивать пороги, выполнять работу на дому, и только после этого мы принимаем их в свою команду".

Если вы решили сменить работу и уже определили для себя новое заветное место реализации вашего профессионализма, надо приступать к делу. Будучи профессионалом, вы должны быть профессионалом во всем, в том числе и в поиске работы.

Зная точно, чего вы желаете добиться, реально оценивая свои возможности для продвижения бизнеса выбранной вами компании, вы должны убедить в этом работодателя. Точно так же, как работодатели придумывают и воплощают новые механизмы привлечения "талантов" в свои компании, кандидаты в свою очередь изобретают новые способы убеждения нанимателей в своей успешности, исключительности и профессионализме. Примерами этому могут служить следующие рекомендации к действиям, которые предлагают специалисты в сфере рынка труда:

- Взять отпуск на собеседования (норма 1-3 собеседование в день).

- Начинать нужно со слабых компаний (научится продавать себя, освоить личные приемы ведения собеседования)

- Резко увеличить работу на старую компанию, аккуратно выполнять все работы, мир тесен, человека должны помнить лучшим.

- Предварительная встреча с будущими коллегами - и знакомство и выяснение точной информации.

- Прочитать свежую периодику о смене работы (как это делается).

- Больше вакансий — осень, зима. Весна, лето рынок замирает, но бывают уникальные вакансии.

- Продумать внешний вид.

- Искать работу с применением имеющихся знаний.

- Стоит узнать у работодателя:

1. Почему потребовался новый специалист

2. Какие конкретно требования к кандидату

Свои требования к соискателям есть в любой компании. В основном они похожи: сотрудники компаниям нужны амбициозные, умные, креативные и т.п. Если точнее, то большинство работодателей выделяют среди наиболее значимых качеств аналитическое мышление и хорошее знание английского языка, умение работать на ПК, корпоративность, коммуникативные навыки и готовность к построению карьеры в пределах выбранной компании. В целом требуемые личностные качества варьируются в зависимости от стиля компании и от позиции, на которую вы претендуете. Где-то желательно умение работать в команде, а где-то нужен сильный индивидуалист. Есть позиции, где востребованы творческий подход, умение отстоять свою точку зрения перед руководством. На другой должности больше ценятся исполнительность и аккуратность. Некоторые компании не приглашают на стажировку студентов с большим опытом работы, поскольку работодатели опасаются, что человек, проработавший довольно долгое время в других местах, не сможет воспринять корпоративную культуру компании и влиться в коллектив.

3. Моменты корпоративной культуры

4. Какие задачи планирует с Вашей помощью решить

5. Система ценностей началька и цели компании

- Резюме пишется с сопроводительным письмом.

При написании сопроводительного письма (для каждой компании отдельно)

внимательно следить за тем, что нужно работодателю конкретно, перечислить, почему я, чем я хорош, и почему я так думаю. Почему именно эта компания. Внимательно следить за требованиями работодателя и выполнять их.

-Ходить на все собеседования.

Возможны неожиданные поручения и тесты работодателя, если это так - подробно уточнить условия работы.

-Работать волнами: заброска резюме, ожидание реакции, снова подготовка и заброска резюме. В противном случае можно нарваться на лавину собеседований.

В итоге хотелось бы отметить, что поиск работы — ситуация сейчас совсем не редкая. Многие хоть однажды проходили собеседование, после которого либо получали вожделенное место, либо снова попадали на биржу труда. Чтобы после собеседования получить работу, и что самое главное любимую и желанную, необходимо много работать над собой не только в профессиональном, но и психологическом плане. Работодатель, как правило, выбирает того, в ком видит соединение профессиональных качеств, навыков презентации и умения найти контакт с интервьюером. Не нужно быть чересчур самоуверенным в том, что ваша квалификация уникальна, но и не теряйте мужества, если не слишком подходите формальным требованиям. Если вы получили приглашение на интервью, значит работодатель считает, что ваших умений, знаний и опыта достаточно для этой позиции. При личной встрече нужно лишь подтвердить, что вы достойны этой работы.

Для молодого специалиста нет ничего лучше, чем начать карьеру в крупной известной компании. Трудно однозначно решить, стоит ли прорываться к желанному работодателю, если есть компании попроще, куда уж точно возьмут. Но пробовать всё-таки стоит: в случае успеха вы станете сотрудником отличной компании, а в случае неудачи получите полезный опыт.

«ПРЕДАННОСТЬ» СОТРУДНИКОВ: ТЕОРИЯ И РЕАЛЬНОСТЬ

Неустроев Н. – студент, Трялина И.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В современных условиях лояльность сотрудников становится важнейшим фактором устойчивости частной компании или государственного предприятия. Одних денег для этого недостаточно. Даже на хорошо оплачиваемой работе, чтобы удержать сотрудников, используют не только материальное поощрение. В числе других ценностей можно назвать: известность компании, престиж работы в ней, шанс чему-то научиться, желание стать профессионалом, ощущение смысла и цели деятельности. Высокая «текучка» является подчас признаком внутренней нестабильности и причиной для возможных кризисов: вместе с уходящими кадрами во вне попадает закрытая информация. Задача PR —воздействовать на коллектив таким образом, чтобы работники не захотели покинуть предприятие даже в трудные для него времена. Или сделать расставание максимально безболезненным, чтобы уволившиеся сохранили приверженность компании, не став источником негативной информации, необходимой для ее захвата.

Лояльность (преданность, приверженность) коллектива компании и руководству выявляется с помощью исследований (фокус-групп, интервью, анкетирования и тестирования), а также по ряду внешних показателей. Например, признаком низкой лояльности является не только упомянутая высокая текучесть кадров, но и внутренняя конфликтность, имидж компании, транслируемый вовне со слов ушедших специалистов.

Без специальных исследований уровня лояльности невозможно эффективное планирование внешней и внутренней PR-работы. Иными словами, не зная мотивов, нельзя привлечь людей, заинтересовать их.

Чтобы исследовать лояльность сотрудников, существует большое количество тестовых методик (совершенно различных по своей направленности), в том числе компьютерных тестов. Отметим, что только анонимный опрос способен обеспечить адекватность данных. Для таких задач часто привлекаются социологи, которые под какой-либо легендой

внедряются в коллектив.

До момента попадания в коллектив потенциальный сотрудник не владеет информацией о компании или владеет таковой в минимальном объеме («точка отсчета»). В процессе формирования решения он собирает информацию об условиях работы, предполагаемой компенсации и т. п. Одновременно формируется идеальная картина ожиданий. Лояльность специалиста к организации на начальном этапе можно назвать потенциальной или предварительной. Во многом она определяется эффективностью внешнего PR: здесь имеет значение имидж руководства компании, информация о корпоративной культуре, транслируемая во вне в виде новостей компании, на корпоративном сайте, и т. п.

На стадии стабилизации сотрудник входит в коллектив организации, и с момента входа преданность может либо снизиться вследствие расхождений между ожиданиями и действительностью, либо сохраниться на прежнем уровне и даже возрасти. Начинает формироваться другая лояльность, основанная на реальном опыте, которую можно назвать воспринятой. Итоговая (суммарная) лояльность складывается из потенциальной и воспринятой. Итоговая лояльность предположительно будет тем выше, чем больше совпадений между идеальной картиной ожиданий и настоящей внутренней ситуацией в компании.

На первом месте по значимости для воспитания корпоративной преданности стоит персональный PR или PR первых лиц. Это комплекс технологий, который направлен на формирование имиджа и истории персоны, его позиционирование по отношению к коллегам по профессиональному цеху. Необходимо отметить, что лояльность к компании напрямую зависит от авторитета и доверия к руководству. В компании, где сформирован имидж руководителя, активность и мотивация к работе у сотрудников выше. Люди дорожат местом работы, уважают коллег, вследствие чего вероятность конфликтных ситуаций снижается.

В PR фирмы и PR первого лица должно быть соблюдение баланса. Он достигается, когда компания отвечает за качество товара, а первое лицо — за саму компанию.

PR-инструментарий данного направления включает в себя оперативное информационное обслуживание текущей деятельности первого лица (упоминания и положительные оценки в СМИ, интервью, экспертные оценки и т. п.), коррекцию медиа-образа с помощью публикации имиджевых автобиографических материалов, медиа-поддержку в ключевые моменты карьерного роста, например назначения, избрания на собрании акционеров, совете директоров (конкурсы, фестивали и т. д.), а также в переломные моменты жизни.

Можно выделить следующее позиционирование первых лиц по стилю руководства (имеются в виду действия в коллективе): Авторитарный (автократический), Демократичный, Либеральный.

Сложившийся имидж первого лица оказывает прямое действие на сотрудников: авторитарного руководителя боятся и уважают, но до тех пор, пока его решения и жесткость оправданы и подкрепляются результатом. Демократа любят, но здесь есть риски потери субординации и дисциплины. Либерал чувствует себя комфортно в коллективе, где необходима высокая самостоятельность сотрудников и делегирование полномочий, что, в свою очередь, ценят подчиненные. Однако в других ситуациях попустительствующий тип управления воспринимается как слабый и неэффективный.

В общем виде основные направления по укреплению преданности сотрудников сводятся к нескольким мероприятиям внутреннего PR:

- выступления первых лиц, беседы с сотрудниками;

- популистские мероприятия (номинация «лучший специалист месяца», премии, «золотые акции», бесплатные медицинские страховки, небольшие ссуды и другие поощрения);

- «инвестиции в условия труда» (комфортные рабочие места, освещение и др.);

- периодические выступления лидеров общественного мнения в поддержку руководства (в ходе праздничных мероприятий);

проведение корпоративных праздников, вручение подарков и грамот (имеет значение для всего коллектива).

Нужно отметить, что нематериальное стимулирование зачастую оказывается значительно эффективнее в плане укрепления преданности, нежели прямое финансовое поощрение. В ходе проведенного в США на одном из предприятий исследования было установлено, что на рост мотивации и позитивные оценки рабочих гораздо больше повлияло улучшение условий труда (улучшилось освещение в цехах), воспринятое как забота компании о коллективе, чем некоторое повышение зарплаты, которое всегда оценивается как недостаточное.

Следует отдельно остановиться на технологиях удержания лояльности коллектива в кризисных для предприятия или компании ситуациях. Кризисы бывают разного рода — преднамеренные (попытки недружественных поглощений, корпоративные войны, конфликт с органами власти) и непреднамеренные (экологические, производственные и т. п.). Но всех их объединяет наличие стрессовой ситуации для коллектива, высокая неопределенность, иными словами, «испытание преданности на прочность». Тем более что в ходе многих проблемных историй коллектив оказывается инструментом для атаки на компанию или предприятие. «Захватчики» используют «кротов», чтобы получить данные о хозяйственной деятельности компании и, самое главное, скупить акции для начала захвата. Организуют митинги «недовольных» сотрудников, стремясь дискредитировать руководство в глазах общественности и органов власти.

Во многом преданность сотрудников в кризисный период есть результат предыдущей PR-работы в компании. Но кроме этого в распоряжении компании должны быть и другие ресурсы, а также специальные технологии.

Ресурсы для эффективных антикризисных, спланированных действий:

- заранее сформированная команда кризисного реагирования (руководитель пресс-службы, директор компании, эксперты по источнику кризисной ситуации, руководитель службы безопасности, специалист по мониторингу);
 - заранее разработанный антикризисный протокол — порядок передачи информации внутри компании (каналы передачи информации, необходимые ограничения);
- готовый к работе кризисный пресс-центр и информационный пакет для журналистов СМИ;

наработанная база данных СМИ и журналистов;

пул представителей целевых аудиторий и независимых комментаторов;

подготовленные сценарии развития кризиса и его ликвидация (антикризисная PR-программа).

Например, в ходе информационной войны обязательной технологией является оперативное информирование коллектива: сотрудники должны получать постоянную информационную подпитку о происходящем, «свою версию» событий через бюллетень, газету, корпоративный сайт, выступления руководства и т. п.

В случае попытки недружественного поглощения нужно организовать для коллектива консультации сторонних юристов, которые, с одной стороны, будут укреплять веру в непогрешимость компании, доказывая неправомочность действий рейдеров. С другой — помогут вовремя отследить настроения в коллективе.

В подобных ситуациях эффективны и традиционные популистские акции, когда компания предоставляет акционерам бесплатные медицинские страховки, по праздникам доставляются продуктовые наборы, выдаются небольшие ссуды и т. п. Необходимо создать такие условия, чтобы сотрудникам было психологически тяжело уйти, бросив компанию в трудную минуту. Одним из технологических решений является предоставление сотрудникам «золотой акции». В условиях высокой лояльности гораздо легче организовать протест трудового коллектива против прихода новых собственников, даже если захватчикам удалось физически «зайти» на предприятие, осуществив силовой захват.

В кризисных ситуациях на поведение и лояльность коллектива большое влияние

оказывает позиция лидеров общественного мнения (лидеров групп). Как правило, это ветераны труда, бывшие либо действующие руководители предприятия или компании. Их активная поддержка и демонстрация верности родному предприятию способна укрепить моральную устойчивость сотрудников в условиях «черного PR», фабрикуемых уголовных дел и судебных решений.

В заключение хотелось бы привести такую метафору. Лояльность коллектива можно определить как любовь со взаимностью, где чем больше один (компания) вкладывает в отношения, тем сильнее чувство со стороны другого (коллектива).

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Ламм Д. – студентка, Трялина И.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Все привыкли к тому, что вознаграждение за труд это деньги. Конечно же, никакой самый изощренный прием нематериального поощрения не будет действовать, если не заинтересовать сотрудников полноценным рублем, не заплатить им нормальную зарплату. Но некоторые забывают о том, что не только деньги являются значимым вознаграждением для сотрудников: как показывает практика, это не совсем так. Часто сотрудники принимают решения о смене работы и оценивают компенсацию за труд не только с точки зрения денег, но также и возможностей, которые предоставляются компанией. Для людей очень важен их карьерный рост, эмоциональное состояние и многие другие человеческие факторы для нормальной организации труда. Сейчас руководители крупных компаний и не только крупных, начинают задумываться о том, как заинтересовать работника не только рублем, но и так сказать «нематериально мотивировать» их. Проблема состоит в том, что это направление еще не настолько развивается и во многих организациях такого понятия вообще не существует. Это необходимо устранять, и в данное время очень актуально. Ведь у компании есть вероятность потерять ценных кадров.

Виды вознаграждений в организациях можно разделить на две большие группы: компенсационные выплаты и относительные доходы. Компенсационные выплаты - возможные денежные выплаты и социальный пакет сотрудника, то есть услуги, льготы, страховки, которые предоставляет компания в дополнение к «живым деньгам». Относительные доходы - возможности, которые предоставляет компания для развития, обучения, самореализации, реализации статуса и т. д. Как правило, система компенсационных выплат во многих компаниях в большей или меньшей степени регламентирована, поскольку существуют и требования законодательства, и управленческая необходимость. А вот то, что касается относительных доходов, здесь, безусловно, не у всех компаний существует четко выработанная политика.

С того момента, как в компании появляется первый наемный сотрудник, возникает необходимость выстраивать систему мотивации как материальной, так и нематериальной. Однако, как правило, этот процесс на начальном этапе развития фирмы происходит хаотично. Очень часто только когда компания проходит стадию активного развития, менеджмент осознает необходимость структурирования этих систем. Мотивационных факторов существует достаточно много, ведь каждого из нас мотивирует что-то свое. Для кого важна карьера, для кого-то статус. Кого-то привлекают деньги, а кого-то возможность самореализации.

Классификаций факторов, определяющих характер системы мотивации, существует несколько, вот некоторые из них: внешние и внутренние; системные и управленческие; индивидуальные и коллективные; монетарные и немонетарные; стимулирующие и репрессивные. Выстраивая мотивационные программы внутри компании, учитываем многие факторы, часто совмещая материальные и нематериальные инструменты. Среди материальных инструментов мотивации можно выделить следующие: заработная плата; бонус (премия); социальный пакет.

Нематериальных инструментов мотивации, конечно же, гораздо больше, а значит, и возможности для реализации основных принципов системы индивидуальности, прозрачности, структурности, симметричности увеличиваются. Возможные варианты нематериальных инструментов мотивации, которые может предложить компания, ограничены только воображением и ресурсными (в том числе материальными) возможностями.

Нематериальными инструментами мотивации могут служить: переходящий титул (например, герой недели) на определенное время; почетная грамота, знак отличия; размещение фотографии на Доске почета; награждение билетами в кино, театр, на концерт (на 2 лица); оплата парковки автотранспорта на охраняемой стоянке для руководства; использование директорского автомобиля с водителем в течение дня; оплата номера в доме отдыха или 5* отеле на weekend (2 дня); именное рабочее кресло и мебель на заказ; именные канцелярские принадлежности (бумага, папки, файлы и т. д.); фото представителя в буклете компании; оплата годового абонемента в спортивный клуб (среднего класса); совместные коллективные мероприятия (спорт и отдых). Однако необходимо отметить, что кроме системных инструментов, которые предлагают менеджеры по персоналу и которые в целом нацелены на удовлетворения потребностей рядовых работников, существуют еще и управленческие инструменты. Они редко используются, однако дают ключевым сотрудникам возможность почувствовать себя более значимыми, раскрыть потенциал и поднять статус в глазах окружающих.

Управленческие инструменты используются в системе взаимодействия: непосредственный руководитель подчиненный. Именно они составляют мотивационный арсенал руководителя. Среди них можно выделить: участие в принятии решений; делегирование полномочий; участие в новом проекте компании; передача важного (ключевого) клиента. Именно эта часть относительных доходов сотрудника в наименьшей степени поддается контролю со стороны компании, однако ее использование свидетельствует об эффективности менеджмента. Говоря об относительных доходах нельзя не сказать о таких инструментах, как реализация статуса сотрудника, программы признания и др. Программы реализации статуса сотрудника достаточно разнообразны и индивидуальны внутри компании. Прежде всего, статус напрямую связан с публичностью и внутренним PR-ом. Невозможно удовлетворить статусные притязания сотрудника, не создавая их ценность и общепризнанную значимость внутри компании, среди сотрудников. Внутренний PR очень важная часть работы с персоналом вообще и в области создания ценности системы относительных доходов в компании. Если не вести соответствующую работу, то данные программы останутся не востребуемыми в организации.

Традиционными инструментами реализации статуса внутри компании могут быть название должности, предоставление сотруднику большего по площади кабинета, наличие приемной и личного ассистента. К менее традиционным инструментам относятся: участие в статусных проектах, передача статусного клиента; участие в государственных проектах; выступление на конференциях, семинарах, включение в спикер-лист; участие в работе профессиональных и отраслевых ассоциаций; написание статей в профессиональные издания, преподавательская деятельность. Программы признания в компании носят не только публичный характер и направлены не только на повышение престижа того или иного сотрудника, но и решают вполне реальные управленческие задачи. Формирование программ признания происходит двумя путями. С одной стороны, компания, задавая корпоративные стандарты в такого рода программах напрямую и косвенно поддерживает процесс целеполагания, делая акценты на тех стандартах, которые считает приоритетными. С другой стороны, программы нацелены на признание индивидуальных заслуг сотрудника, ценности его работы, а также лояльности отдельных сотрудников компании.

Каждая компания индивидуально формирует пул программ признания, но при этом возможны следующие варианты: профессиональные конкурсы; конкурсы среди

поддерживающих подразделений; участие в благотворительных проектах; наставничество В качестве вознаграждения в рамках программ признания могут выступать как материальные, так и нематериальные инструменты. Необходимо учитывать тот факт, что относительные доходы являются для сотрудника виртуальными. Часто они и не воспринимаются именно как доходы, а оцениваются персоналом как приятное дополнение к денежным компенсационным выплатам. Чего нельзя сказать о финансировании этих программ, так как это вполне реальные расходы. Поэтому необходимо понимать, какую именно управленческую задачу мы решаем.

Приводя в пример Александра Абашкина, который в своей статье рассказывает реальный случай из своей жизни Он работал в одной американской компании, его зарплата была достойной, но должной оценки своей работы, по его мнению, он не получал. Руководство его компании ошибочно полагало, что хорошая зарплата сама по себе обеспечивает необходимую мотивацию. Так продолжалось достаточно долго, но при частной беседе он заметил, что его работу недооценивают Через несколько дней руководитель подразделения отметил его и преподнес ему открытку, в которой были написаны слова благодарности и лестная оценка его работы. Такое запоминается на всю жизнь, но здесь важно не переборщить со своей самооценкой и не требовать от руководства слишком много. Руководитель может и не понять чего от него хочет подчиненный

В английской компании Innovation Group руководство посылает букет цветов супруге или супругу каждого вновь принятого сотрудника, в качестве символа их вступления в дружную семью всех работников фирмы

В американской компании Lands End руководство построило для сотрудников спортивный комплекс с плавательным бассейном На плитках рядом с бассейном выписаны имена всех 1300 сотрудников фирмы, которые, как заявляет владелец компании Гэри Комер, и сделали возможным ее процветание.

Примеров того, как компании мотивируют свой персонал, не тратя при этом денег, можно привести еще много. Но в нашей стране это, на мой взгляд, еще не так часто встречается. Западные работодатели более креативны в своих решениях, чем российские. Это, конечно, зависит от степени развития страны, Россия находится на ступени развития, которую Запад уже прошел, поэтому является догоняющей. Но наша страна развивается высокими темпами и поэтому уже в ближайшем будущем возможно многое, ведь руководители заинтересованы в благополучии своих сотрудников.

Частое увеличение зарплаты работникам не выгодно для организации, а нематериальная мотивация очень эффективна. Не только потому что она идет с наименьшими материальными затратами, она еще и способствует личностному росту сотрудника, развитию межличностных отношений между руководителем и работником, увеличивает сплоченность коллектива, у работников возникает чувство уважения к своему работодателю. Все это немаловажно для гармоничного и продуктивного развития организации.

Как и каким образом мотивировать работу сотрудников это дело каждой организации в отдельности Но делая вывод из данной работы - это жизненно необходимо, иначе организация не столь передовая и неэффективна в своей деятельности.

Список использованной литературы:

1. Kadrovik.ru /№0/октябрь 2006
2. Нематериальная мотивация: <http://www.dis.ru/foram/index.php?topic=9940.0>
3. Нематериальная мотивация: принципы и методика <http://www.effect.msk.ru/trainings/stimul.html>
4. Kadrovik га /№0/октябрь 2006
5. Развитие предприятия/ Гончарук В. А. М.: Дело, 2000.

ОСОБЕННОСТИ МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ Г. БАРНАУЛА
Белая Н.В. – студентка, Трялина И.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Каждый суперпрофессионал когда-то начинал молодым неопытным специалистом. Для кого-то первое появление на рынке труда сразу же увенчалось успехом, кому-то пришлось долго и упорно завоевывать свое право на место под солнцем. Так или иначе, каждый со своей стартовой позиции, молодые люди включаются в трудовые отношения и начинают свой путь по карьерной лестнице.

Молодежная занятость - сфера, заслуживающая отдельного интереса и пристального внимания. Необходимость анализа положения молодежи на рынке труда России и, в частности, Алтайского края и г. Барнаула, обуславливается двумя обстоятельствами. Во-первых, молодые люди составляют около 250 тысяч населения Барнаула (около 30%), а каждый третий безработный в городе - это молодой человек в возрасте до 29 лет, во-вторых, молодежь - будущее любого государства, и именно она определяет перспективы дальнейшего развития страны и региона. Молодежь уже сегодня значительно влияет на политические, экономические и социальные структуры общества. Но вместе с тем она во всем мире является одной из особо уязвимых групп на рынке труда.

Занятость молодежи в различных регионах России имеет схожие особенности и проблемы, но вместе с тем даже из этой схожести можно выделить явления, характерные только для конкретного региона, и, кроме того, найти специфические особенности. Этим вопросам и будет посвящена данная работа.

Проблема занятости молодежи в г. Барнауле, да и в целом по России, может быть представлена в двух основных вопросах: во-первых, на что молодежь может претендовать на рынке труда, получив или не получив желаемое образование и профессию, и, во-вторых, на что молодое поколение ориентировано в сфере образования и, как следствие, в сфере занятости.

Главной особенностью современного молодежного рынка труда является несоответствие квалификации молодых специалистов требованиям производства. Об этом свидетельствуют и данные социологических исследований: в настоящее время лишь 50-55% выпускников всех звеньев профессиональной школы Алтайского края находят работу по своей специальности, остальные вынуждены вовлекаться в занятость, не соответствующую полученному образованию, устраиваться на работу, не требующую специальных знаний или постигать азы новой профессии прямо на рабочем месте [2]. Из этого вытекает другая проблема - рост доли работающей молодежи, не имеющей специального образования. На сегодняшний день по Барнаулу и Алтайскому краю только 30-35% всех рабочих прошли обучение в профильных учебных заведениях, остальные же обучались непосредственно на рабочем месте. Особенно ярко эта особенность выражена среди категории рабочих, занятых в строительстве, дорожных работах, обслуживании телекоммуникационных сетей, производственных цехах. При таком положении дел руководители предприятий вполне обосновано делают ставку на опытное старшее поколение, опасаясь доверять ответственную работу молодежи, которая не имеет достаточной квалификации и профессиональных навыков. Из-за этого сформировалась следующая негативная тенденция: наращивание образовательного потенциала региона происходит за счет переобучения и повышения квалификации старшего поколения, в то время как молодежь в этом процессе пока отстает.

Отмеченные выше факты правомерно вызывают вопрос: почему так происходит? В чем причина? А причина кроется в несовершенстве профориентации молодежи, которая строится не на знании профессии, рыночных потребностей и трудовых операций, а на внешних атрибутах профессии. Третье десятилетие в ранге престижа профессий у выпускников школ самое высокое место занимают юрист и экономист, причем зачастую помимо названий профессии, а точнее профессионального направления, старшеклассники больше ничего не знают о своей будущей трудовой деятельности, не ориентируются в спросе на рынке труда. А спрос таков, что наиболее востребованными для Барнаула и Алтайского края остаются профессии в сельском хозяйстве, строительстве, промышленности и

транспорте [4]. Но эти сферы, относящиеся к производству, не привлекают выпускников. Помимо экономистов и юристов значительные сложности в трудоустройстве испытывают выпускники средних медицинских и педагогических учебных заведений.

Однако стоит отдать должное местным органам власти, которые взяли вопросы трудоустройства молодежи под свой контроль. В частности, прошлый 2007 год был объявлен «Годом содействия занятости молодежи». В результате комплекса программ по социальной адаптации молодежи уровень трудоустройства молодых специалистов вырос на 21%. [1] Отрадно, что подобные мероприятия не ограничились сроком в один год, а перешли в рамки долгосрочного проекта. Теперь ежегодно молодые специалисты и выпускники в возрасте от 16 до 29 лет обучаются активному поиску работы по программам «Новый старт», «Впервые в поисках работы», «Найди свою работу». Специалисты Молодежной биржи труда г. Барнаула проводят групповые занятия под рубрикой «Информационная сессия», участники которых получают представление о современных технологиях поиска работы, требованиях работодателей к соискателям, об активных программах занятости населения. [1]

Еще одной формой помощи в трудоустройстве выступает летняя занятость молодежи, пик которой приходится на июль-август. Летняя занятость, помимо всего прочего, имеет и огромную социальную значимость: это одна из важнейших составляющих профилактики асоциальных явлений и безнадзорности в подростковой среде, способ приобщения молодых людей к труду. Основными видами летней занятости молодежи выступают бригады по благоустройству городов и районов Алтайского края, строительные бригады, летние педагогические площадки, лагеря труда и отдыха дневного пребывания, экологические отряды, военно-патриотические лагеря и стажировки. При этом заработная плата «летних» работников колеблется в среднем от 3 000 до 22 000 руб. в месяц [3]. Как правило, фонд заработной платы по летнему трудоустройству молодежи формируется наполовину из средств Центра занятости населения г. Барнаула, а другую половину добавляют работодатели. Каждый год по программе летней занятости молодежи трудоустраивается около 400 человек.

Однако в большинстве своем программы помощи в трудоустройстве молодежи не решают вопросов профориентации. Они лишь позволяют найти молодым людям доходное занятие, что не меняет ситуацию дисбаланса в профессиональной структуре рабочей силы. Это усугубляется еще одной характерной особенностью молодежной занятости - изменением трудовой мотивации. Квалифицированные молодые кадры часто меняют специальность, при этом приоритет отдается не содержательному труду на производстве, а труду с низкой интенсивностью, направленному на получение значительной материальной выгоды любым путем. Отчасти так происходит из-за того, что к 25-28 годам молодые люди, в основном, уже имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт. Они знают, чего хотят, уже создали собственную семью и потому предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе и в значительной мере - к ее материальной составляющей.

Следующей особенностью молодежной занятости г. Барнаула можно назвать предпочтение быть занятым в частном секторе, что является и общероссийской тенденцией. Согласно опросу барнаульских студентов и выпускников вузов, при выборе сферы, в которой они хотели бы работать, чаще всего указываются предпринимательство и коммерция, финансы и юридические службы в следующем соотношении [2].

Интересно, что при этом молодежь профессионально подготовлена к занятости в госсекторе, но ценностно ориентирована на работу в частном секторе экономики. Поворот молодежи к государственному сектору экономики, традиционным и устойчивым сферам занятости идет вынужденно на уровне поведения, но не трансформируется на уровне ценностных ориентации молодого поколения. Характерно и то, что более 50% молодежи, занятой на предприятиях государственного сектора, работает по совместительству, около 25% подрабатывает в различных альтернативных формах занятости.

Стоит отметить и инициативность современной молодежи. Молодые люди активно занимаются предпринимательством: около 70-80% регистрируемых предприятий альтернативного сектора экономики организуется людьми 25-30-летнего возраста, а собственное дело имеют 2,5-3,5% общей численности молодежи.

От профессиональных, квалификационных и структурных особенностей молодежной занятости г. Барнаула перейдем к такой важной составляющей, как здоровье.

Действительность такова, что уровень требований современного производства порой оказывается выше физических возможностей молодого поколения. Причем подкашиваться здоровье начинает еще со школьной скамьи: по данным медицинской статистики, только 10% всех выпускников школ могут считаться полностью здоровыми, 45-50% имеют различные морфофункциональные отклонения. Что касается студентов, то у них выявлены следующие проблемы со здоровьем [2]: хронические заболевания, 19%, простудные заболевания, 59%, нервные расстройства, 33%, нет серьезных заболеваний, 21%.

Получается, что молодежь, активно включаясь в экономическую занятость, не осознает стартовых возможностей своего здоровья, ослабляет их, и, следовательно, сужает свои возможности продвигаться в жизни, сокращает свой человеческий капитал.

Риск для здоровья усугубляется еще и тем, что трудовая занятость входит в сферу социальных интересов молодежи все раньше, а это происходит на неблагоприятном социально-психологическом фоне, поскольку уровень требований к социально-психологической выживаемости в современном обществе выше возможностей социального опыта молодежи. Ранняя занятость молодежи обуславливается устойчивым страхом остаться без работы, который проявляется даже у достаточно сильных социальных слоев. Согласно исследованиям, этот страх проявляется у 47,6% выпускников учебных заведений различного уровня г. Барнаула. Получается, что профессиональные планы молодежи формируются под влиянием страха перед будущим, а не под влиянием мечты, желания проявить себя в сфере труда.

Опасения за свое будущее характерно и для тех молодых людей, которые уже имеют постоянное доходное занятие. В этом случае специфика молодежной занятости состоит в том, что для молодых сотрудников скрытая безработица представляет не меньшую опасность, чем зарегистрированная, так как именно они рискуют в первую очередь оказаться за воротами предприятий в случае сокращения штатов или иной неблагоприятной экономической ситуации. Понятно, что в подобной ситуации большинство молодых людей стремится к как можно более ранней стабилизации своего трудового статуса, пытается различными способами избежать потери источника доходов, устраиваясь по совместительству, что в свою очередь порождает сверхзанятость молодежи.

Таким образом, рассмотренные особенности молодежной занятости г. Барнаула, Алтайского края и России в целом позволяют сделать вывод: в условиях рыночных отношений молодежь рано включается в трудовую деятельность, реально влияя на содержание труда и на отношение к нему. Но занятость молодежи происходит на фоне профессионального дисбаланса на рынке труда, изменения мотивационных установок, в условиях ухудшения физического и психологического здоровья. И очень важно вовремя обратить внимание на эту проблему, чтобы разработать систему мер по улучшению, восстановлению и развитию молодежного ресурса.

Список использованных источников:

1. Информационный портал издательского дома «Альвamedиа» // <http://www.alvamedia.ru>
2. Матвеева Н.А. Образование и занятость молодежи' противоречия взаимодействия // www.educom.ru
3. Новости городской администрации г. Барнаула // www.asdg.ru
4. Новости информационного агентства «Амител» // www.amic.ru
5. Официальный сайт Администрации Алтайского края // www.altaregion22.ru

ПРЕПЯТСТВИЯ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И ПУТИ ИХ

ПРЕОДОЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ)

Наумкина А.А. – студентка, Трялина И.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Молодежь - это стратегический ресурс общества. Сегодня важно поддержать молодежь, наиболее эффективно включить потенциал молодого поколения в созидательную деятельность на благо России. Социальное и экономическое развитие региона может быть достигнуто при условии реализации интересов молодежи. В первую очередь, это получение качественного образования, соответствующего потребностям рынка труда. Во-вторых, это решение проблемы трудоустройства молодых специалистов, профессионального роста и достойного заработка.

Ситуация на рынке труда молодежи в Алтайском крае продолжает оставаться сложной, а уровень молодежной безработицы - высоким (1,1 %).[5] Отечественная реальность показывает, что увеличение предлагаемых вакансий не приводит к сокращению безработной молодежи. Часто работодатели буквально сбиваются с ног в поисках работников, но дело в том, что им не хватает высококвалифицированных специалистов, имеющих опыт работы. Нехватка профессионального опыта, знаний реалий рыночных отношений нередко становятся определяющими критериями при отборе кадров, и наличие красных дипломов и похвальной настойчивости еще не гарантия того, что молодой специалист получит работу. Кроме того, хотелось бы выделить следующую особенность Алтайского края: в последние годы увеличился объем и доля подготовки специалистов с высшим образованием, снизилась подготовка рабочих кадров. Увеличение вузами выпуска специалистов по экономике и управлению (в 7 раз), по гуманитарно-социальным (в 3,3 раза) и педагогическим (в 2,3 раза) специальностям не обусловлено потребностями рынка труда. Как следствие - от 15 до 60% этих специалистов испытывают трудности в трудоустройстве. Не находят применения выпускники техникумов, получившие образование в области экономики и управления. [5]

Также можно выделить ряд объективных причин, определяющих низкую конкурентоспособность молодежи на рынке труда: 1. низкая мотивация к поиску работы; 2. отсутствие опыта работы; 3. недостаточная профессиональная подготовка; 4. неуверенность в своих силах; 5. завышенные требования, предъявляемые к условиям труда и размеру заработной платы (рис. 1). Такие причины побуждают работодателя отказаться от услуг молодых специалистов, при этом интеллектуальный потенциал остается невостребованным. Отказ работодателя и рост безработицы среди молодежи имеет негативные последствия, такие как рост преступности, эмоциональная неустойчивость, стресс, вызванные потребностью в признании и самореализации.

Здесь может возникнуть вопрос: Как достигнуть того, чтобы молодой специалист был конкурентоспособным на рынке труда?

Во-первых, он должен обладать рядом качеств, удовлетворяющих запрос работодателя, а именно целеустремленность, наблюдательность и исполнительность, ориентация на эффективность и качество работы, независимость и уверенность, стремление быть информированным, энергичность, способность убеждать и устанавливать связи, коммуникабельность, способность быстро и легко усваивать новый материал. Это далеко не все требования, которые предъявляет работодатель, поэтому главная задача молодого специалиста стремление к развитию этих качеств в себе. Во-вторых, необходимо вести активный поиск работы, используя все источники информации.

Несмотря на проблемы, молодежь является самой трудоспособной частью экономически активного населения. Для молодежи характерна готовность на рискованные эксперименты, наивысший уровень физического здоровья и значительные запасы энергии, эмоциональная насыщенность их жизни в совокупности с борьбой за экономическую самостоятельность, преуспевание, социальное признание и самореализацию. Поэтому при должном внимании со стороны руководства и благожелательном наставничестве старших коллег неопытность

молодых специалистов может уступить место профессиональной зрелости и сделать их конкурентоспособными.

Среди других недостатков, часто выявляемых при подборе молодых специалистов можно выделить:

Слабое представление о корпоративной культуре и отсутствие навыков работы в коллективе
в соответствии с принятыми нормами и правилами.

Незнание бизнес-процессов и особенностей российской, бизнес среды в целом (особенно актуально для технических специалистов, устраивающихся на работу в коммерческие подразделения).

Отсутствие навыков делового общения, ведения переговоров, нехватка коммуникативных, презентационных способностей.

Недостаточный уровень языковой подготовки - часто становится препятствием для трудоустройства даже у наиболее подготовленных по профессии специалистов.

Нехватка информации о рынке труда, способах поиска работы и построения карьеры - это является одной из основных причин, по которой многие выпускники не могут найти работу по специальности.

Хотелось бы отметить, что в настоящее время все чаще и чаще работодатели готовы закрыть глаза не только на отсутствие опыта, но и образования, выражая полную готовность доучивать через проведение тренингов, обучение и развитие персонала, всячески способствовать обретению мастерства, повышению квалификации. Особенно перспективны те, кто обладает рабочей профессией. Такая молодежь просто нарасхват. Так как в крае сегодня переизбыток специалистов с юридическим и экономическим образованием и просто не хватает инженеров, строителей, животноводов, механизаторов. И это с учетом того, что Алтайский край сельскохозяйственный регион. Причем молодых специалистов на селе не хватает как в сфере сельского хозяйства, так и в сфере здравоохранения и образования. По статистике в сельские районы прибывает один из трех выпускников учебных заведений, большая же часть после окончания учебы остается в городах. Причины, по которым молодые люди не хотят ехать в село банальны - низкая заработная плата и отсутствие жилья. [6] Но есть и исключения - в основном это те, кому посчастливилось попасть в краевую или федеральную программы обеспечения жильем молодых семей. Как показывает практика, эти счастливчики - молодые педагоги, врачи и механизаторы с удовольствием возвращаются в родные края. Пока такие случаи не правило, а скорее исключение, но есть надежда, что уже в недалеком будущем высококвалифицированные специалисты будут работать не только в городах, но и в селах Алтайского края.

По статистике в Алтайском крае 90% выпускников средне-специальных и высших учебных заведений находят работу в течение 2-4-х месяцев после окончания учебы [3]. Однако, только половина из них удовлетворены найденной работой. В результате мероприятий, проведенных в рамках «Года содействия занятости молодежи», уровень трудоустройства молодых специалистов вырос за 2007 год на 21%. Повышение конкурентоспособности молодых людей на рынке труда проводилось через профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации на базе учреждений профессионального образования. В 2007г. на профессиональное обучение было направлено более 5 тыс. молодых людей. Получили профессию по направлению службы занятости населения более 300 подростков, в том числе 40 - оставшихся без попечения родителей [3].

Как видно, в Алтайском крае имеются многие позитивные примеры работы по преодолению проблемы трудоустройства молодежи. Тем не менее, она не теряет своей актуальности. Во многом это связано с тем, что не все ресурсы привлечены к ее решению. Необходима консолидация не только административных ресурсов, но и сил общественных, политических организаций, представителей реального сектора экономики региона, средств массовой информации.

У Администрации края сегодня есть четкое понимание значимости проблемы молодежного трудоустройства, предпринимается комплекс мер по её решению. Однако одних административных мер для улучшения ситуации явно не достаточно. Серьезный вклад в решение занятости молодежи могут сделать сами работодатели, создавая на своих предприятиях и фирмах места для прохождения практики учащейся молодежи. Тогда студенты, еще обучаясь, смогут приобрести необходимый стаж и быть востребованными на рынке труда после окончания учебного заведения. [2]

По мнению начальника регионального штаба "Молодой Гвардии Единой России" Ивана Мордовина, должны быть предприняты и более эффективные законодательные меры, например, закон о квотировании рабочих мест для молодых специалистов. Более того, социально ответственный бизнес, заботящийся о будущем края, не дожидаясь специальных законов, должен пойти по пути добровольного квотирования рабочих мест для молодежи.[1]

По вопросу трудоустройства молодых специалистов интересен опыт краевого Центра занятости. Сотрудники этого учреждения используют самые разные формы работы со студентами вузов и ссузов, оказывая им помощь в поиске работы: от традиционных «Дней занятости» в этом учреждении до организации специальных тренингов и ролевых игр, в ходе которых молодых людей учат тому, как эффективно искать работу, правильно вести себя на собеседовании с работодателем. Благодаря этому, растет число трудоустроившихся выпускников и снижается количество обращений за помощью в службы занятости. Впрочем, есть смысл детально проанализировать и то, как именно устроились после окончания учебного заведения его выпускники, поскольку далеко не все из них устраиваются на работу по специальности. С большим интересом необходимо отнестись к опыту работы строительно-технологического факультета Алтайского государственного технического университета им. И.И. Ползунова. Почти 95% молодых специалистов, окончивших факультет в прошлом году, устроились на работу по специальности. Столь значительных успехов удастся достичь, поскольку факультет активно настроен на формирование договоров о стратегическом партнерстве с рядом предприятий, в рамках которых строится образовательная и научная деятельность, организуется прохождение практики студентами и дальнейшее трудоустройство. Достаточно эффективно ведется целевая контрактная подготовка. Кроме того, выпускникам здесь предлагают достаточно обширный пакет предложений рабочих мест, причем с приличной зарплатой. Вопросы трудоустройства помогает также решать и специализированный кадровый центр «Строитель». Достаточно высок эффект организации студенческих практик на предприятиях и работы в стройотрядах при дальнейшем трудоустройстве выпускников их вуза. [2]

Опыт строительно-технологического факультета Алтайского государственного технического университета им.И.И. Ползунова участники заседания признали достойным распространения и рекомендовали транслировать не только профессиональным учебным заведениям, но и ряду общественных организаций, объединяющих работодателей, например, Союзу строителей Алтая, Союзу крестьянских (фермерских) формирований Алтайского края, Союзу промышленников Алтайского края и др.

За период трансформации российской экономики проблема трудоустройства молодых специалистов отнюдь не перешла в разряд рыночных отношений, а приобрела масштабный характер. В Алтайском крае также достаточно остро стоит эта проблема. Существует множество проблем, психологического и иного характера, которые препятствуют молодому специалисту при трудоустройстве, как то: отсутствие опыта работы, завышенные требования к размеру заработной платы и условиям труда, неуверенность в своих силах, пассивность молодежи к поиску работы и другие. Все это определяет низкую конкурентоспособность молодежи на рынке труда. Однако, в Алтайском крае имеются многие позитивные примеры по преодолению этой проблемы. Вместе с тем данная проблема актуальна, так как не все ресурсы привлечены к ее решению. Необходимо консолидация не только административных ресурсов, но и общественных, политических организаций, представителей реального сектора экономики региона, средств массовой информации и т.д.

Список использованных источников:

1. Алтайские "молодогвардейцы" требуют принятия закона о квотировании рабочих мест для молодых специалистов // <http://www.edinros.ru/news.html?ricH 1774/>
2. Варианты решения проблем трудоустройства молодежи предлагали сегодня на Общественном совете // <http://asfera.info/tiews/one-4509.html/>
3. За 2007г. в Алтайском крае уровень трудоустройства молодежи вырос на 21% // <http://www.ktr.su/news/vouth/2008/02'28/5873/>
4. Иванова М. Побольше заработать или получить опыт? // <http://www.yarmarka-vak.ru/>
5. Концепция развития и использования кадрового потенциала Алтайского края // http://www.altaregion22.ru/rus/public_reception/faq/cadre/
6. Проблема трудоустройства выпускников средних и высших учебных заведений остается одной из самых актуальных // www.reitor.ru/news/iob

ТЕХНОЛОГИЯ ЛИЧНОГО КАРЬЕРНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Бурдина Е.А. – студентка, Трялина И.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В современных условиях все более возрастает внимание к новым HR-технологиям, ведущее место среди которых отводится управлению деловой карьерой персонала.

Многоаспектность карьеры выражается в ее наполненности различными составляющими. Карьера комбинирует в себе такие направления деятельности как совершенствование уровня профессионального, личностного, общего культурного развития, мероприятия по самопрезентации, саморекламе, формированию, укреплению и поддержанию необходимых связей, способствующих тому, чтобы реальный внутренний рост был замечен, по праву оценен в среде служащего, и отражен в форме внешнего роста (повышения по службе, оплаты труда). Планирование карьеры необходимо рассматривать как один из важнейших структурных элементов системы управления персоналом. [1]

Планирование карьеры - это процесс, который включает выбор рода занятий, профессии, получение работы, рост (профессиональный и/или карьерный) на работе, возможное изменение карьеры и, в конце концов, выход на пенсию.

Но полноценное развитие карьеры невозможно без содействия самого работника и его заинтересованности. Поэтому так важно на сегодняшний день именно личное карьерное планирование.

Первыми необходимость планирования карьеры персонала осознали крупнейшие компании США. Корпорация Sun Microsystems Inc., один из лидеров в производстве электроники, проводила серию исследований степени удовлетворенности коллектива. Результаты показали, что 75% работников так или иначе недовольны ситуацией в своей карьере: 15% хотели бы повысить свой профессиональный уровень, 40% считали, что «засиделись» на одном месте и мечтают о каком-либо перемещении, 20% - что достойны повышения в должности. Мнения сотрудников привели к открытию в Sun Microsystems в 1991 году первого карьерного центра, ориентированного, прежде всего, на рабочих производственных подразделений и служб поддержки. Центр предоставлял сотрудникам консультации, в том числе и по личному карьерному планированию, и тем самым способствовал осознанному развитию карьеры. [3]

Рассмотрим, каким образом осуществляется планирование индивидом своей карьеры.

В принципе, планирование карьеры предполагает самооценку, исследование благоприятных возможностей, целевую установку и другие действия, необходимые для принятия информационно полных решений в отношении выбора собственной карьеры. Речь идет о решающем шаге в адаптации потребностей и способностей к благоприятным карьерным возможностям. Планирование сопряжено с систематическим обдумыванием и пристальным вниманием к краткосрочным и долгосрочным целям карьеры. Это своего рода непреходящая деятельность, которая не ограничивается каким-то первоначальным

выбором работы после окончания средней школы или получения диплома в колледже, институте, университете и т.д. Поскольку мир и организации постоянно трансформируются, периодический пересмотр ваших карьерных планов и обзор пройденного пути неизбежны. Обычно выделяют следующие этапы планирования карьеры (Таблица 1)

Таблица 1. Этапы планирования карьеры [1]

Этап	Содержание
Самооценка	Заключается в сборе данных о самом себе - о сильных сторонах и слабостях, ценностях, интересах, профессионализме, способностях и предпочитаемых рынок возможности
Изучение возможностей	Включает в себя сбор данных о благоприятных для вас возможностях и потенциальных вариантах выбора как в организации, так и за ее пределами. В быстро изменяющемся мире одна компания вряд ли удовлетворит требования планируемой карьеры. Необходимо оценить рынок труда и экономические условия, возможность развития, которую предлагает организация, включая
Принятие решений и определение целей	Необходимо принять решение о краткосрочных и долгосрочных целях: о реализуемой в перспективе программе, о сферах деятельности организации, в которых нужно проявить себя, о желаемой квалификации и др. Необходимо определить программу и назначение на работу, которые будут способствовать расширению благоприятных возможностей
Планирование действий	Главный вопрос на этом этапе: «Что мне делать, чтобы оказаться там, где я желаю?» Ответ на него требует установления предельных сроков выполнения задач, определения необходимых ресурсов и разработки планов преодоления
Движение к цели	План разработан, но необходим периодический его просмотр, возможно, постановка новых целей и задач.

Понимание собственных сильных сторон и слабостей, поиск благоприятных возможностей, принятие решений и составления планов действий играют в карьере специалиста неосценимую роль.

Полученные в результате самооценки знания о личных интересах, об отношении к чему-либо и ценностях помогут:

Управлять решениями, жизненным направлением.

Понимать и оценивать других.

Быть гибким и способным видеть жизнь с различных точек зрения.

Повышать удовлетворенность жизнью.

Устанавливать карьерные цели. [2]

Процесс планирования карьеры может протекать с использованием методики SWOT-анализа. При этом индивид проводит оценку собственного "SWOT", т. е. выявление своего нынешнего уровня навыков и компетентности, инструментов, которые либо приведут к цели, либо помешают ее достигнуть. [6]

Во-первых, выявляются сильные стороны - S (Strengths). Это то, что человек делает лучше других, что обеспечивает ему конкурентное преимущество на рынке труда. Но для этого может потребоваться и вклад со стороны окружающих людей. Выявление сильных сторон подразумевает лучшее понимание своих интересов и предпочтений, так как невозможно преуспеть в работе, которая не нравится.

Во-вторых, необходимо установить слабые стороны - W (Weaknesses), то есть области, где нужно улучшение знаний и навыков. Определить собственные слабости труднее, так как надо знать, каковы критические факторы успеха в выбранной области, и усовершенствовать те аспекты знаний и навыков, в которых есть пробелы.

Далее следует определение возможностей - O (Opportunities) - при оценке окружающей среды, то есть того, что имеется в наличии сейчас и чего можно ожидать в долгосрочной перспективе при определенных условиях.

И, наконец, выявляются угрозы - T (Threats) - препятствия выявляемые в

окружающей среде, распознавание которых позволит минимизировать риски.

После проведения тщательного анализа на его базе необходимо сформулировать стратегию своей карьеры. Варианты выбора могут включать следующее:

- увеличение ответственности на существующей должности;
- горизонтальное перемещение;
- продвижение вверх на должность с повышенной ответственностью;
- переподготовка для овладения новым набором знаний.

Обязательно письменно зафиксировать результаты самооценки и свои профессиональные и карьерные цели, представив их либо в виде резюме, либо в любом другом понятном и удобном виде.

Карьерные цели могут выглядеть в виде простого списка с описанием. Но в тоже время каждая цель должна отвечать критериям SMART (от англ. SMART - "умный"), т.е. должна обладать следующими свойствами:

Specific. Цель должна быть особенной, конкретной и точной. Т.е. из описания должно быть однозначно понятно, что эта цель означает именно для человека.

Measurable. Цель должна быть измеряемой. Цель обязательно должна быть выражена количественно или иметь понятную количественную оценку.

Achievable. Цель должна быть достижимой. Необходимо реально оценивать себя, сложившуюся ситуацию и не ставить перед собой заоблачных, недостижимых целей.

Resulting. Цель должна быть результативной. По достижении цели обязательно должен быть виден результат. Т.е. состояние, в которое приведет человека достижение этой цели. Этот результат должен быть значимым для него, либо для окружающих.

Time. Цель должна иметь временные рамки. Т.е. обязательно необходимо определять период времени, который отводится для достижения цели. [5]

Понять, каким образом будут достигаться поставленные цели, реализовывать имеющийся потенциал, поможет личный план профессионального развития, который разрабатывается в дальнейшем и служит основным руководством к действию..

Если говорить о фирмах г. Барнаула, то здесь работа по управлению деловой карьерой персонала только набирает обороты и проявляется в той или иной степени. Хотя и можно выделить ряд организаций, перешедших на новые кадровые технологии и уделяющих должное внимание вопросам карьеры. Например, ООО «Издательский дом «Алтапресс» уже несколько лет не только работает над карьерным продвижением сотрудников, но и проводит разнообразные тренинги по личному карьерному планированию персонала. Так, в планирование личной карьеры сотрудников успешно внедряется описанная методика SWOT-анализа, а также метод самооценки работников.[7] Проводимые компанией исследования по результатам данных мероприятий подтверждают их целесообразность.

Таким образом, налицо положительная тенденция в организации:

- уменьшение неудовлетворенности трудом - на 86%;
- уменьшение конфликтов - на 81%;
- снижение жалоб от клиентов - на 100%
- снижение текучести кадров - на 62%.

При этом все сотрудники отмечают рост заинтересованности трудом, появление новых профессиональных устремлений благодаря разработке личных карьерных планов и планов личного профессионального развития каждого работника в рамках карьерного плана всей компании в целом

Таким образом, личное карьерное планирование работника необходимо ему для тщательного обдумывания и планирования собственных целей, а также способов их достижения и реализации. Он помогает лучше разобраться в самом себе, своих карьерных стремлениях, позволяет отчитываться перед самим собой и контролировать свою работу. С другой стороны, это помощь во взаимоотношениях с непосредственным руководителем в части подготовки отчетов о проделанной работе, при обсуждении проделанной работы с руководителем и постановке целей на следующий период. Данный план может стать

эффективным инструментом личного и профессионального роста и развития, а также базисом и отправной точкой для проведения регулярных оценок и аттестаций сотрудников.

Список использованных источников.

1. Ваулин А. А. Карьера! Как много в этом слове... О планировании карьеры, плане профразвития и не только...// <http://www.citcity.ru>
1. Ломакин А. У вас есть план, мистер Фикс? // <http://www.career.ru>
2. Могилевкин Е. Портфолио карьерного продвижения как современная технология планирования и развития карьеры // <http://www.hr-land.com>
3. Несмеева А. Гонка «вслепую» или езда без водителя? // "Кадровое дело" №9, 2004 г.
4. Сердюк В. А. Карьера менеджера в условиях рынка. Какой ей быть? // <http://www.kap.ru/articles/2002>
5. 6. Хатунцев А.Н. Маркетинговое исследование рынка профессиональных знаний и навыков: карьерное планирование // Маркетинг в России и за рубежом №1, 2003 г.
6. Положение о развитии персонала ООО «Издательский дом «Алтапресс»

ВЛИЯНИЕ УРОВНЯ ЖИЗНИ СОВРЕМЕННОГО ЖИТЕЛЯ Г. БАРНАУЛА НА СТИЛЬ ЕГО ЖИЗНИ

Чернова А. – студентка, Трялина И.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Стиль жизни современного человека диктует свои правила — надо следить за собой, строить карьеру, водить безопасный автомобиль, питаться здоровыми продуктами. И это не роскошь, а осознанная необходимость. Потому что, если хочешь взлететь высоко, должен соответствовать заданному уровню. Тематика стиля и уровня жизни всегда была и остается актуальной для современного общества.

Уровень жизни - уровень потребления населением материальных и духовных благ и степень удовлетворения потребностей в них на определенной ступени развития общества. Включает объем реальных доходов на душу населения, уровень и структуру потребления продовольственных, непродовольственных товаров и услуг, уровень и динамику цен на основные предметы потребления, ставки квартирной платы, тарифы коммунальных и транспортных услуг, продолжительность рабочего дня и рабочей недели, жилищные условия, уровень образования, медицинского обслуживания, среднюю продолжительность жизни и др.

Категория "стиль жизни" так же, как жизнедеятельность, является синтезирующим понятием. Оно включает в себя и стиль деятельности, и стиль общения, и стиль поведения и не исчерпывается этим, поскольку равноправное положение занимают в нем и отношения личности. Понятие "стиль жизни" обладает большей эвристической значимостью, так как позволяет значительно углубить понятие "образ жизни", детально рассмотреть влияние внутренних психологических факторов на развитие способа жизни личности и зафиксировать многогранность повседневного поведения людей в рамках единого для них образа жизни. Следовательно, стиль жизни - не составная часть образа жизни, а воплощение последнего на уровне личности, -это одна из конкретных его форм, посредством которой образ жизни доводится до реального воплощения в действительность через индивидуальность личности. Отличие образа от стиля жизни и заключается в удельном весе индивидуального в них.

В 2007 году в г. Барнауле было отмечено общее снижение численности трудовых ресурсов, что повлияло на уменьшение численности занятых в экономике. Среди занятых 30% составляют лица, занимающиеся индивидуальной деятельностью и осуществляющие найм работников, более 25% работников города заняты в бюджетной сфере. [5]

В городе на протяжении последних лет наблюдается положительная динамика роста заработной платы, что указано в таблице 1.

Таблица 1. Среднемесячная заработная плата [5]

Наименование показателей	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Среднемесячная начисленная заработная плата одного работника (по кругу крупных и средних предприятий),	5872	7325	8874
Среднемесячная начисленная заработная плата одного работника (по полному кругу организаций, включая субъекты малого бизнеса), рублей	5211	6311	7696
Темп роста заработной платы работников по сравнению с соответствующим периодом прошлого	128,1	121,1	121,9
Индекс потребительских цен, %	113,0	114,8	107,8
Прожиточный минимум, рублей	1989	2310	2733
Темп роста прожиточного минимума, %	113,7	116,1	118,3
Покупательная способность средней заработной платы, %	262,0	247,7	259,7

За 2004-2006 гг. средняя заработная плата в городе выросла в полтора раза и по итогам 2006 года составила 7696 рублей. Опережающий рост заработной платы по сравнению с ростом потребительских цен обеспечивает увеличение реальной заработной платы. В 2006 году по сравнению с 2004 годом реальная зарплата выросла на 47,4%. Размер же среднемесячной номинальной заработной платы в Алтайском крае по итогам 2007 года стал равен 7 тыс. 576 руб., что в стоимостном выражении составляет только 63% от средней зарплаты в Сибирском федеральном округе (СФО), которая равна 11 тыс. 970 руб. По этому показателю край занимает последнее место в СФО и 74 место в России. Однако темпы роста заработной платы (125,5%) превышают средние по СФО (123,6%). По данному показателю в рейтинге регионов СФО за год край переместился с четвертого на второе место. [5]

Среднедушевые денежные доходы в 2007 году составили 8 тыс. 791 руб., или 79% от средних по СФО (девятое место). Темп роста реальных денежных доходов - 107,3%. Он остается ниже, чем в среднем по России и СФО (112,1%). [5]

Рост заработной платы в 2006 году по сравнению с 2005 годом, в основном, обеспечивался за счет ускоренного роста заработной платы в организациях рыболовства, рыбоводства на 88%, сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства - на 35%, оптовой и розничной торговли, по ремонту автотранспортных средств, бытовых изделий и предметов личного пользования - на 34%, строительства - на 31%, обрабатывающих производств - на 23%. [5]

С целью улучшения ситуации с выплатой заработной платы в городе действует Программа повышения заработной платы работников в различных секторах экономики города, проводятся заседания рабочей группы по регулированию выплаты заработной платы.

В число наиболее актуальных социально-экономических вопросов входит занятость населения города.

Численность безработных женщин составляет 72% от общего числа безработных (в 2004 году - 77,8%, в 2005 году - 74%), а среди заявленных вакансий более 60% - мужские специальности. Каждый пятый безработный гражданин - в предпенсионном возрасте. [5]

Среди безработных по уровню образования преобладают граждане с высшим образованием (37%), средним профессиональным образованием (32%) и со средним общим образованием (19%). Малочисленны среди безработных граждане, не имеющие среднего образования (2%) и имеющие начальное профессиональное

Ежегодно увеличивается потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест. В 2006 году имелось 3096 вакансий, что на 13% больше их количества в 2004 году. Основными причинами, затрудняющими трудоустройство граждан, являются структурное несоответствие между предлагаемыми вакансиями и профессиональным составом безработных граждан, а также возросшие требования работодателей к квалификации

работников. Наиболее востребованными для замещения свободных рабочих мест являются рабочие высокой квалификации. Заявки для рабочих составляют 70% вакансий, оставшиеся 30% - для инженерно-технических работников и служащих. [5]

Для решения данных проблем проводится комплекс мероприятий, включающий в себя проведение «дней открытых дверей» на предприятиях города, ярмарок вакансий учебных и рабочих мест, различные профориентационные акции, совещания, «круглые столы». Создаются временные рабочие места и общественные работы для трудоустройства граждан. Особое внимание направлено на профессиональное обучение, повышение квалификации безработных граждан.

Если же говорить о стиле жизни, выбираемом барнаульцами, результаты исследования выявляют следующую закономерность. Молодые, образованные, работающие и социально успешные люди больше ориентированы на западный стиль жизни, нежели те, кто имеет среднее специальное образование и старше 45-50 лет. Первые в большинстве своем предпочитают зарубежные товары и видеофильмы, пользуются Интернетом, курят и интересуются товарами категории "интим". Вторые же, напротив, отдают предпочтение отечественным товарам, "советскому" кинематографу, при выборе одежды покупают не модную, а ту, за которой легче ухаживать, имеют собственную дачу (среди людей до 30 лет это редкость) и читают книги о здоровье. В то же время, такое разделение весьма условно и далеко не однозначно.

То же касается и способов проведения отпуска. Подавляющее большинство респондентов проводит его в традиционных для России местах - дома, на даче, у родителей. Лишь 3% из них отдыхает за границей. Это говорит о том, что "западные" способы проведения досуга пока не получили широкого признания в нашей стране, в первую очередь, из-за их дороговизны для российских кошельков. Россияне всех возрастов продолжают надеяться на удачу и верить в астрологические прогнозы (59% респондентов). Отрадно то, что Россия до сих пор остается читающей страной. Большинство опрошенных регулярно читает в среднем больше 3 периодических изданий, при этом 20% читает все, что попадает под руку, и лишь около 3% не читают ничего. Правда, качество прочитанной литературы остается под вопросом - специального исследования, посвященного этому.

Стиль жизни современного жителя определяется 4 основными составляющими, формирующимися вокруг личности, то есть всего, что окружает молодого человека, и представленными на рисунке 1. [1. с. 12]

Исходя из выше сказанного можно сделать вывод, что за 2007 год численность занятых в экономике города Барнаула снижается; темпы роста заработной платы не позволяют достичь уровня заработной платы крупнейших городов Сибири; сохраняется высокий уровень занятости населения; а приоритетом по-прежнему в стиле жизни остается работа, хотя проекция стиль жизни барнаульца — внутреннее пространство стоит уже на третьем месте. Это говорит о тесной взаимосвязи и влиянии уровня жизни жителей г. Барнаула на образ и стиль их жизни.

Список использованной литературы:

1. Артемьева В.В. Маркетинг в России и за рубежом №1 / 2003 — С. 3-18.
2. Лекции и методические материалы Департамента международного сотрудничества Японского центра производительности для социально-экономического развития — Япония, 2000, с. 422.
3. Радемахер П. Здоровье и бодрость-стиль вашей жизни -М.: ИНФРА-М - 2006, с. 246.
4. Уилле Дж. Диета: Стиль жизни (пер. с англ. Степановой О., Теньковой Е., Китаиной Т.) - М: Кристина-новый век — 2007, 361 с.
5. Уровень жизни жителей г. Барнаула // <http://altai.regnum.ru/news/967068.html>

КАРЬЕРНЫЕ СТРАТЕГИИ МОЛОДЕЖИ НА ПРИМЕРЕ Г. БАРНАУЛА

Пазюк Ю. – студентка, Трялина И.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В середине 90-х годов XX века довольно распространенным явлением не только в г.Барнауле, но и во всей России стали ситуации, при которых полученная в ВУЗе специальность оказывалась невостребованной, а профессиональное будущее большей части молодежи характеризовалось как неопределенное. Проводимые в этот период исследования показывали, что большинство молодых людей испытывает дефицит инструментальных знаний и практических навыков, которые могли бы обеспечить им конкурентоспособность на рынке труда. Наличие конкурентного рынка труда привело к тому, что в начале 2000-х гг. немало выпускников вузов оставались нетрудоустроенными. Изменение потребностей рыночной экономики и производства, новые формы и средства накопления и передачи опыта и знаний актуализируют проблемы профессионального самоопределения молодежи. Рассмотрим некоторые карьерные установки студентов-старшекурсников г.Барнаула.

О том, какие ожидания складываются у студентов, можно судить из анализа результатов исследования «Адаптация молодых специалистов на современном рынке труда», проведенного доцентом кафедры менеджмента Алтайского Государственного Университета В.В. Выборновой в мае 2006 г в г.Барнауле. В качестве респондентов выступили выпускники 4 государственных вузов. Всего было опрошено 250 студентов старших курсов. Модальный возраст 22 года; по полу: женщины — 54%, мужчины — 46%. Исследование рассчитано на 3 года. Такой расчет связан, я думаю, с ориентацией на быстро изменяющиеся рыночные условия, а также с тем, что рыночные отношения создают возможность все чаще проводить набор студентов на новые специальности, т.е. через три года могут произойти изменения карьерных стратегий; и этот процесс потребует новых исследований.

Для того, чтобы оценить обоснованность трудовых притязаний студентов, был задан ряд вопросов, касающихся качества обучения в вузе. Выяснилось, что "марка" вуза вовсе не гарантирует высокого качества обучения. Так, если две трети респондентов оценили свой вуз как престижный, то высокое качество обучения признали лишь 7% опрошенных. Впрочем, половина студентов все же считает, что получают образование выше среднего уровня, а 40% — среднего качества. Большинство считает, что получают скорее знания общего характера (86% респондентов), чем специальные знания по определенной профессии (13,3%). В основной массе старшекурсники, не обремененные специальными знаниями, не видят в этом препятствий на пути к эффективному трудоустройству.

Оказалось, что сразу начать работать после получения диплома — самая распространенная, но не единственная стратегия поведения. Ее поддерживают менее половины опрошенных. На втором месте стратегия, связанная с продолжением обучения, на которую нацелено значительное (треть опрошенных) число респондентов. Еще одна стратегия (чуть больше 10%) ориентирована на то, чтобы "осмотреться", а пока не работать и не учиться. Наконец, 3% респондентов твердо не намерены работать, предпочитая посвятить себя семье. Это совершенно новая диспозиция в отношении поведения дипломированных специалистов.

Следует отметить, что в наши дни карьерные стратегии дифференцировались: часть студентов начинает работать еще во время учебы, другая часть, почти сопоставимая по масштабам, откладывает момент выхода на рынок труда, продолжая обучение.

Невостребованность профессии либо низкая оплата труда во многих общественно значимых секторах экономики (промышленное производство, образование, здравоохранение, наука и пр.) порождает необходимость массового перепрофилирования выпускников вузов. Установлено, что значительная часть студентов старших курсов не испытывает оптимизма в отношении перспективности получаемой профессии. Примерно половина оканчивающих вузы (49,2%) надеется, что получаемая специальность позволит им добиться относительно высокого статусного положения и адекватно высоких заработков. Другая половина не столь оптимистична: 15% считает, что, работая по

приобретаемой профессии, не смогут добиться ни высокого заработка, ни положения в обществе, и примерно по 18% рассчитывают добиться либо одного, либо другого. Таким образом, более трети старшекурсников предполагает, что им придется столкнуться с серьезным статусно-доходным расхождением (либо общественно значимый труд не имеет достаточного материально вознаграждения, либо относительно высокий доход не влечет за собой статусного продвижения).

Неудивительно, что значительная доля студентов старших курсов не планирует по окончании вуза работать по полученной специальности. Так, уверенно планируют работать по своей или смежной специальности менее половины (43,3%) будущих выпускников, а остальные намерены действовать по обстоятельствам. В таком контексте нужно интерпретировать феномен: 24% студентов-старшекурсников заявили о намерении по окончании вуза получать второе высшее образование (ВВО) в ином учебном заведении. Причем речь идет не о дополнительном образовании, а именно о получении другой специальности. Заметим, что этот феномен нов для нашего общества, где ВВО получали либо люди, значительно продвинувшиеся по карьерной лестнице и намеренные двигаться дальше, либо получившие высшее образование в иных социально-экономических условиях и стремящиеся адаптироваться к новой реальности.

Стремление нынешних молодых специалистов немедленно получить ВВО может объясняться'

Во-первых, вынужденным характером выбора между доступностью образования и его качеством в пользу доступности, что приводит к неконкурентоспособности на рынке труда, и ВВО есть стремление компенсировать образовательный ресурс сомнительной ценности.

Во-вторых, тем, что первый выбор профессии совершался молодыми людьми, не представляющими себе ни будущего содержания труда, ни перспектив карьерного роста. Для них это оборачивается кризисом профессиональной идентичности. Выбор же второго высшего образования совершается сознательно с учетом опыта обучения и, для многих, работы в период обучения.

В-третьих, при поступлении в вуз абитуриенты испытывают сильное давление родителей (по данным, такое решение принимали самостоятельно менее половины студентов). Большинство родителей стремится предоставить своим детям такой ресурс социальной мобильности, как высшее образование. При этом возможности значительной части семей исчерпываются помощью на этапе поступления (с известными ограничениями в отношении престижности вуза) и поддержкой в период обучения. Между тем в современных российских условиях особое значение имеет *помощь при трудоустройстве*.

В-четвертых, и это имеет особое значение, стереотипы массового сознания, касающиеся представлений о современной корпоративной культуре (жесткие требования к персоналу, непонятные, плохо формализованные отношения с руководством, чувство незащищенности в отсутствие прописанных норм трудового поведения) порождают у определенной части выпускников фобии в отношении рынка труда. В этом смысле получение второго высшего образования становится отсрочкой от вступления в самостоятельную, "взрослую" жизнь.

Планируя трудоустройство, респонденты, в первую очередь, рассчитывают на помощь родственников, друзей и знакомых (суммарно около 70%). Другие способы поиска работы рассматриваются как менее эффективные. Лишь объявления в СМИ рассматриваются 16% студентов как полезный инструмент поиска работы. На информацию, размещенную в Internet, рассчитывают 5%

Заканчивая вуз, 62% выпускников не знают, где будут работать, 38% имеют определенные планы трудоустройства, но лишь 16% рассчитывают устроиться

самостоятельно, а остальные ждут помощи родственников или друзей. На вопрос об остроте конкуренции при приеме на работу две трети респондентов оценили уровень конкуренции как средний, 20% как высокий, остальные — как низкий. Респонденты попытались оценить свои *конкурентные преимущества*. Был предложен список, в котором они могли выбрать несколько позиций — конкурентных преимуществ, на которые они, прежде всего, рассчитывают при приеме на работу. *На последнем месте оказались личные качества будущих работников*. На первое место выдвинулась профессия, которая рассматривается респондентами как перспективная на современном рынке труда. На втором месте оказался сам факт наличия диплома о высшем образовании, что рассматривается как достаточное основание для если не эффективного, то приемлемого трудоустройства. На третье место помещен социальный капитал (помощь друзей и родственников). Лишь на четвертом месте оказалась позиция, наиболее на сегодняшний день востребованная работодателем, — опыт работы.

Уяснив, что личностный капитал имеет, в соответствии с полученными оценками, второстепенное значение, попробуем соотнести качества, необходимые, с точки зрения наших респондентов, для карьерного роста, с теми, что "есть в наличии".

Опрошенные студенты охарактеризовали себя, прежде всего, как людей работоспособных и ответственных. На втором месте со значительным отставанием следуют способность добиваться цели и умение работать в коллективе. Если сгруппировать качества, которыми обладают студенты, в антиномии: исполнительность — инициативность, то распределение будет выглядеть следующим образом: в равной мере исполнительностью и инициативностью обладают 13% респондентов; только исполнительностью - 31,6%; только инициативностью - 25,8%; ни тем, ни другим - около трети — 29,6%.

Парадокс, который выявило исследование, состоит в том, что для того, чтобы чего-то добиться в жизни, нужны, главным образом, самостоятельность и определенная жесткость. В целом, 85% респондентов не предвидят особых проблем с трудоустройством, лишь 15% ответили, что им будет трудно найти какую-либо работу. Но на вопрос: «Сможете ли вы найти хорошо оплачиваемую работу после окончания Вашего вуза?» - 65% ответили, что это маловероятно. В анкете были предусмотрены вопросы, касающиеся будущей оплаты труда: о ее размере, который респонденты считают приемлемым, и том, который, видимо, реально будут получать. В большинстве респонденты имеют достаточно высокие амбиции в отношении оплаты труда. Чуть меньше половины опрошенных хотели бы получать зарплату в интервале от 15 до 20 тыс.руб., а около трети выпускников - свыше 20тыс.руб. Средний уровень оплаты труда, на который ориентированы молодые специалисты, составил 17,5тыс.руб.

Низкий уровень оплаты труда в целом ряде сегментов рынка труда вынуждает молодых специалистов работать не по специальности. По данным, только 13% выпускников твердо намерены работать по полученной специальности, еще 30% — по близкой, а 57% — не по специальности. Вместе с тем практически все опрошенные (98%) полагают, что и в случае работы не по специальности усилия, направленные на получение высшего образования, не будут потрачены даром: 79% думают, что полезными окажутся и полученные знания, и диплом, а остальные считают, что знания особенно не понадобятся, а диплом пригодится.

Большинство предпочитают иметь собственный бизнес. На втором месте — желание работать в фирме (на предприятии, в учреждении) в качестве наемного работника, и меньшинство собирается работать в бюджетной сфере.

Были изучены представления респондентов о существующих *механизмах карьерного продвижения*.

Согласно полученным данным, большинство опрошенных согласно с тем, что работодатель предпочитает исполнительных (так считает 73%), а не инициативных сотрудников. Никак не варьируют представления респондентов о приоритетах

"коллективного работодателя" в зависимости от сферы, в которой собираются в будущем работать студенты. И в промышленности, и в госуправлении, и даже в бизнесе — инициативность, как они считают, будет приветствоваться в меньшей степени. При этом более половины опрошенных (57%) считают, что лояльность руководству — более ценное качество для карьерного продвижения, чем высокая квалификация. Таким образом, массовые представления о существующих механизмах вертикальной мобильности сводятся к тому, что *преимущества имеют исполнительные и лояльные к руководству работники.*

Если вспомнить, что для поступления на работу наибольшее значение имеют социальные связи, то становится понятно, что *современная конкурентная среда на рынке труда существенным образом деформирована и не вполне соответствует нормам конкурентной рыночной экономики.* О том, что такая ситуация не устраивает большинство респондентов, свидетельствуют ответы на вопрос:

"Устраивает ли Вас существующая система найма и продвижения по службе?". Две трети респондентов не довольны такой ситуацией, треть она вполне устраивает. Вместе с тем, около половины опрошенных видят необходимость и реальные возможности корректировки существующих механизмов устройства на работу и продвижения по служебной лестнице. Респонденты, считающие, что работодателем ценится, в первую очередь, инициативность, демонстрируют более активную позицию: более половины из них видят необходимость и возможность осуществления изменений; еще 20% — готовы к эффективным взаимодействиям со сложившейся, на их взгляд, деформированной внешней средой, а более трети заявили, что сложившуюся на рынке труда ситуацию "все равно не удастся изменить" — можно лишь приспособиться к данным условиям.

Перейдем к выводам: в ходе исследования было установлено, что за последние годы карьерные стратегии молодежи четко дифференцировались: одни начинают работу еще во время учебы, другие откладывают выход на рынок труда, продолжая обучение. Это связано с конкретными представлениями молодых специалистов о своей занятости, а также с необходимостью иметь определенные теоретические или практические навыки, которые позволят гибко реагировать на изменяющиеся условия рынка. Далее, многие студенты (70% опрошенных) надеются на помощь родственников при трудоустройстве. Это лишь означает, что социальные связи являются наиболее актуальным механизмом трудоустройства. Неудивительно, что низкий уровень оплаты труда способен вынудить выпускников работать не по специальности, т.е. главным образом студенты ориентированы на высокий заработок. Основными личностными характеристиками, по мнению респондентов, должны быть исполнительность и лояльность к руководству, которые могут обеспечить продвижение по службе. Тот факт, что большинство предпочитают иметь собственный бизнес, еще раз подтверждает господство рыночной экономики в стране. Важно помнить, что карьерные стратегии, личностный рост тесно связаны с мотивацией, поэтому каждому специалисту необходимо настроить себя на достижение конкретного результата.

Список литературы:

1. Выборнова В.В.: Актуализация проблем профессионального самоопределения молодежи/В.В.Выборнова//СОЦИС: ежемес. науч. краевой журнал - Барн..2007. - №6. - с.99-105
2. Гегель Л.А.: Выбор профессии: проблемы становления современного специалиста/ Л.А. Гегель// Социально-гуманитарные знания, - Барн., 2006. - №5. - с.221-231
3. Ресурсы Internet: www.gks.ru

ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЕ СТРЕССОМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Трипольская К. – студентка, Трялина И.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Изучение и преодоление стресса, или стресс-менеджмент, является одной из самых частых тем как научных изданий, так и популярной периодики. Этот факт говорит о том, что понятие стресса вышло за рамки сугубо профессиональной лексики, став достоянием массового сознания. Стресс присутствует в жизни каждого человека. Стрессовые ситуации возникают как дома, так и на работе. С точки зрения управления, наибольший интерес для нас представляют организационные факторы, которые вызывают стресс на рабочих местах. Знание этих факторов и уделение им особого внимания поможет предотвратить многие стрессовые ситуации и повысить эффективность труда, а также достичь целей организации с минимальными психологическими и физиологическими потерями персонала. Ведь именно стресс является причиной многих заболеваний, а значит, наносит ощутимый вред здоровью человека, тогда как здоровье - одно из условий достижения успеха в любой деятельности.

Впервые понятие "стресс" было введено в науку около 70 лет назад Гансом Селье, одним из крупнейших физиологов прошлого века. Селье назвал так открытый им общий адаптационный синдром, описывающий характерную защитную реакцию живого организма на любое чрезвычайное затруднение или экстраординарное воздействие. По своей сути эта реакция отражает экстренную мобилизацию внутренних ресурсов организма для того, чтобы преодолеть препятствие, справиться со сложной ситуацией или защититься от вредоносного влияния. Именно она прежде всего и позволяет организму выжить в постоянно меняющейся, далеко не всегда благоприятной среде.

Опасным для здоровья и жизнедеятельности стресс становится только на определенных стадиях своего развития, например, когда сила воздействия первоначально явно превышает актуально доступные ресурсы, или на последней стадии ("стадии истощения"), когда, несмотря на мобилизацию всех резервных ресурсов, устранить влияние стресс-фактора не удастся. Поэтому психологи говорят о разных формах стресса. Продуктивный, или эустресс (eustress), позволяет не только справиться с затруднением, но и накопить полезный опыт по преодолению сходных "трудных" ситуаций, деструктивный, или дистресс (distress), разрушает поведение, является источником многочисленных неприятных переживаний и болезней. Бороться с его внешними проявлениями не только бесперспективно, но и вредно, дистресс нужно стараться предотвратить, или, если человек уже оказался в состоянии дистресса, его необходимо лечить. В научной литературе существуют две базовые концепции стресса. Сторонники первой утверждают, что стресс - это определенная объективная ситуация, которая влияет на человека, а его личностная реакция является следствием воздействия данных внешних факторов. Согласно второй точке зрения, стресс есть субъективное состояние, которое переживает человек. Исходя из приверженности той или иной теории, специалисты пытаются изучать и во все большей степени управлять стрессом. Как часто бывает, истина, скорее всего, находится где-то посередине. Стресс - это и сложная ситуация, и переживания человека, причем и то и другое имеет свою динамику. Вопрос в том, когда и каким образом обстоятельства становятся для человека по-настоящему стрессогенными. Любая ситуация определенным образом воспринимается человеком и субъективно оценивается им. Часто эта оценка бывает не столько рассудочной, сколько эмоциональной, два человека, оказавшиеся в одной и той же ситуации, будут реагировать на нее по-разному, в зависимости от характера, опыта, эмоционального настроения и других факторов. Один не увидит в ситуации никакой угрозы для себя и останется спокоен, тогда как у другого возникнет ощущение безотчетной тревоги или явного страха. Стресс возникает в том случае, если обстоятельства субъективно воспринимаются как угрожающие. При этом неважно, реальная это угроза или мнимая, - важно что угроза психологически существует для человека, который начинает искать способы выхода из положения. Формы преодоления трудных ситуаций, или копинг-стратегии (от англ. глагола cope - "справиться", "совпадать") могут быть самыми разными, такими как бурный аффект (гнев, агрессия, слезы, смех), переосмысление ситуации (новая интерпретация значимости событий, попытка увидеть "в другом свете", рационализация) и действия, непосредственно направленные на разрешение проблемы. В

зависимости от того, насколько эффективна выбранная копинг-стратегия, проблемная ситуация с успехом преодолевается или же, напротив, усугубляется еще больше. В первом случае переживания стресса заканчиваются, пополнив "копилку" полезного опыта, во втором - нарастают и переходят в деструктивную, потенциально опасную для здоровья форму. У каждого из нас в запасе имеется достаточно большой набор способов преодоления стресса. Он пополняется в течение всей жизни и во многом определяет стереотипы нашего поведения, привычки, стиль жизни, особенности характера и взаимоотношения с окружающими.

В психологии стресс давно изучается так называемый тип "А" поведения свойственный бизнесменам, менеджерам высшей квалификации, представителям творческих профессий. Это хорошо знакомый тип современного профессионала, много успевающего и постоянно устремленного в будущее. Только одно обстоятельство серьезно омрачает эту картину - повышенный риск возникновения сердечно-сосудистых патологий у данной категории лиц. В рамках программ стресс-менеджмента выделяются два основных направления работ: профилактика стресса и его коррекция. Эти направления, естественно, дополняют друг друга, но каждый из них имеет свою специфику. Что касается профилактики, то она ориентирована прежде всего на устранение потенциальных источников стресса - не только во внешнем мире, но и внутри человека. В связи с этим важно с помощью психолога овладеть методами, позволяющими правильно анализировать жизненные ситуации, давать им реалистические оценки и обогащать свой поведенческий репертуар. Особое значение имеет обучение навыкам психологической саморегуляции состояний. При грамотном применении они позволяют повысить уровень работоспособности человека и восстановить затраченные ресурсы. Использование психопрофилактических методов за счет формирования более совершенных копинг-стратегий существенно повышает общую устойчивость человека к стрессу.

Психологическая коррекция стресса часто связана с исправлением сложившегося дисбаланса стратегий преодоления. Коррекция включает специализированные методы разрешения кризисных ситуаций, "разрушения опасных поведенческих стереотипов и восстановления деформированных личностных качеств. На практике это означает глубокую проработку индивидуальных и групповых проблем, без специальных обследований и психотерапевтических консультаций для усиления эффекта используются такие дополнительные средства, как, например, общеоздоровительные мероприятия, рефлексотерапия и суггестивные воздействия, которые вписываются в единый комплекс восстановительных процедур.

Некоторые организации проявляют значительную изобретательность при использовании методов борьбы с последствиями стрессов. Например: Signa Corporation предлагает групповой перерыв в работе, во время которого, рабочие делают физические упражнения, танцуют или слушают музыку. Когда служащие компании Lipshultz, Levin and Gray начинают испытывать перенапряжение, они могут поиграть в дартс, или мини-гольф или покрутить на себе хула-хуп - и все это прямо в офисе.

В других фирмах имеются душевые, комнаты для кратковременного сна и даже массажные, где работники могут расслабиться в течение нескольких минут.

Описанные неформальные приемы борьбы со стрессом прерывают работу и непрактичны на многих производствах. Что касается формальных программ, помогающих отдельным работникам справиться со стрессом, то здесь наиболее практичный подход для большинства организаций - это обеспечить доступные средства помощи путем осуществления программ поддержки работников. Вот некоторые из имеющихся возможностей:

- помещения для физических упражнений;
- релаксации и медитации;
- инструкции относительно организации времени;
- определения своих задач и реалистичной оценки стрессоров.

Стресс на работе может получить широкое распространение. Он способен парализовать работу компании, если менеджеры высшего и среднего звена боятся принимать решения. Когда это происходит, стресс распространяется по организации подобно зловредному грибку. В результате многие фирмы стали бороться со стрессом на производстве. Почти в 80 % (В Америке) крупных компаний имеются программы содействия работникам и программы здоровья. Рассчитанные на борьбу со злоупотреблением алкоголем и наркотиками, эти программы все чаще охватывали другие проблемы психического здоровья. Они помогают индивидам справиться со стрессом путем консультирования и соответствующих упражнений. Однако они не ориентированы на изменение самих организаций.

Главные трудности, определяющие высокий уровень развития стресса у всех категорий менеджеров, связаны с присутствием в их работе большого числа разнообразных и сложных по содержанию задач к ним относятся: переработка и координация больших потоков информации, планирование, анализ и координация действий персонала, контроль за сроками выполнения производственных заданий, жесткие временные рамки. Кроме того, мощным стресс-фактором является недостаточная автономия исполнения, поскольку деятельность и решения менеджера обеспечивают требуемые экономические результаты при соблюдении субординации и в жестко обозначенном правовом поле.

Таким образом, за одинаково высоким общим уровнем стресса обнаруживается разная картина его проявлений у разных категорий менеджеров. При этом выявленные особенности четко указывают на те формы оказания психологической помощи, которые наиболее действенны в каждом из рассмотренных случаев. Так, для коррекции и профилактики стресса у менеджеров высшего звена основное внимание следует уделить мероприятиям по оптимальной организации труда, обучению приемам саморегуляции состояний, проведению индивидуальных и групповых тренингов, направленных на улучшение навыков администрирования, тайм-менеджмента, соучаствующего руководства и действенной поддержки персонала, Комплексы оптимизационных мероприятий для менеджеров среднего звена должны прежде всего включать методы, направленные на снятие эффектов острого и хронического утомления, психоэмоционального напряжения и повышения степени индивидуальной стресс-резистентности.

Преодоление и коррекция стресса могут вестись самыми разными средствами: это могут быть и попытки максимально снизить стрессогенные условия работы и повседневной жизни, и лечение уже возникших заболеваний, вызванных длительным переживанием стресса, и собственно психологическое "управление стрессом", позволяющие повысить устойчивость к стрессу. В каждом конкретном случае рецепт борьбы со стрессом может быть очень индивидуален, но должен основываться на комплексном анализе - как самой психологической ситуации, так и психофизиологического состояния менеджера. При правильном использовании психотерапии можно избежать большинства конфликтов, что в свою очередь не позволяет достичь максимального использования потенциала данной организации. Чтобы правильно использовать методы психотерапии управляющему необходимо знать не только принципы управления, но и уметь воздействовать на людей. А для этого, в свою очередь, необходимо хорошо разбираться в психологии людей, уметь находить подход к каждому отдельно взятому служащему, а также избегать возникновения стресса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Гибсон Д.Л., Иванцевич Д.М., Донелли Д.Х. - мл. Организационное поведение, структура, процессы: Пер.с англ.-8-е изд. - М.: ИНФРА - М, 2000
2. Гринбер Дж. Управление стрессом. 7-е изд.-СПб.: Питер, 2002
3. Джуэлл Л. Индустриально - организационная психология. Учебник для вузов - СПб.: Питер, 2001
4. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: Учебное пособие. - 2-е изд., испр. И доп. - М.: ТОО «Остожье», 1999

5. Леонова А. в. комплексная стратегия анализа профессионального стресса от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. 2004. № 2.

РАБОТА В СФЕРЕ ПРОДАЖ И ЕЕ ОСОБЕННОСТИ НА ПРИМЕРЕ МОЛОДЕЖИ Г. БАРНАУЛА.

Фоминых Д. – студентка, Грялина И.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Большинство выпускников вузов г. Барнаула идет сегодня работать в торговые отделы различных компаний. И это вполне объяснимо, ведь именно в сфере торговли открываются перспективы наиболее быстрого карьерного роста и возможности высокого заработка. Однако, несмотря на это, все же наблюдается дефицит профессиональных кадров в данной области. Информация о различных вакансиях и размере заработка в отделах продаж поможет правильно сориентироваться на рынке труда и найти подходящую работу.

Так, к примеру, в газете «Работа сегодня» - Барнаул можно найти следующие вакансии в сфере продаж:

1. Торговый представитель.

Спрос на торговых представителей и менеджеров продаж сегодня очень высок. В сфере оптовой торговли эта профессия является наиболее распространенной. В обязанности торгового представителя входит поиск новых клиентов и поддержание контактов с уже существующей клиентской базой. В ряде компаний торговые представители отвечают за расширение ассортимента, сбор заказов, контролируют процесс оплаты товара отдельными покупателями. Также в обязанности торгового представителя входит работа с дебиторской задолженностью.

Требования к кандидатам на эту должность: Торговыми представителями могут быть люди как молодого, так и среднего возраста. Как правило, от двадцати до сорока лет. Образование предпочтительно высшее (желательно связанное с экономикой и маркетингом). Однако многие компании берут на работу студентов старших курсов или людей, окончивших специальные колледжи. Одним из обязательных требований служит опыт работы от года. Новички чаще всего занимают позиции ассистентов и только через определенное время приступают к обязанностям торгового представителя. В набор профессиональных знаний и навыков входит умение вести переговоры с клиентами, опыт в сфере продаж в целом и знание конкретного рынка, с которым предстоит работа. Приветствуется владение компьютерными программами, в особенности 1С. Кроме того, поскольку деятельность связана с разъездами, в большинстве случаев необходимо наличие собственного автомобиля и водительских прав. Некоторые компании предоставляют сотрудникам собственный транспорт, но чаще всего работодатели берут на себя только компенсацию расходов, связанных с автомобилем. Личными качествами, которые особенно приветствуются у торгового представителя, являются способность убеждать, нацеленность на результат и активная жизненная позиция.

2. Супервайзер.

Эта специальность обычно является следующей ступенью в карьерной лестнице после торгового представителя. В том случае, если человек хорошо проявил себя на предыдущей должности и планирует продолжать работу в отделе продаж, он чаще всего становится супервайзером.

Данная позиция, название которой происходит от английского supervise ("управлять") подразумевает руководство группой торговых представителей и обучение начинающих. Кроме того, супервайзеры занимаются ведением VIP-клиентов, составлением торговых маршрутов, в некоторых случаях они сами проводят переговоры и разрабатывают промоушн-акции. В обязанности супервайзеров на предприятиях также входят переговоры с администрацией торговых компаний, ведение отчетности, разрешение конфликтных ситуаций, касающихся качества продукции или действий персонала.

Требования кандидатам на эту должность: Супервайзер обязан иметь опыт аналогичной

работы не менее двух лет. При этом, в отличие от торгового представителя, он должен обладать не просто навыками в сфере продаж и представлением о конкретном рынке, но и хорошо налаженными деловыми связями, а также управленческими навыками. Как правило, на данную позицию переходят, проработав в компании определенное время - от нескольких месяцев до года. К необходимым качествам супервайзера относятся умение выступать перед аудиторией, способность справляться с большими объемами информации, самостоятельность. Для человека, занимающего данную позицию, наличие высшего образования обязательно. Кроме того, в большинстве случаев ему также необходимо наличие собственного автотранспорта - работа обычно связана с переговорами "на местах".

3. Мерчендайзер.

Название этой должности в переводе на русский означает примерно то же, что и товаровед (от английского merchandise - "товар"). В отличие от супервайзера и торгового представителя человек, претендующий на эту вакансию, в принципе, может не иметь высшего образования. В традиционный круг его обязанностей входит контроль за выкладкой товара, работа с магазинами и супермаркетами. Главная задача мерчендайзера - суметь договориться о том, чтобы товары фирмы были достойно представлены розничным покупателям. Он не заключает самостоятельных торговых сделок, а следит за исполнением работы на местах.

Требования к кандидатам на эту должность: Чаще всего, мерчендайзерами работают студенты или люди без опыта. Средний возраст на данной позиции - от 19 до 25 лет. Необходимыми качествами считаются ответственность, исполнительность, умение отстаивать свои интересы и стремление к дальнейшему карьерному росту. Приветствуется изначальное знание основ рынка и способность к обучению. Преимущества данной вакансии состоят в том, что она очень высоко востребована и доступна практически для каждого начинающего.

4. Начальник отдела продаж.

Человек, занимающий эту должность, несет самую высокую ответственность. Поскольку под его управлением находится вся команда торгового отдела. Часто в обязанности начальника отдела продаж входит развитие отдельного торгового направления "с нуля". Он отвечает за контакты с производителями, организацию и поддержку сети дилеров, обслуживание крупных заказов, выработку предложений по увеличению продаж, анализ рынка в целом, руководство работой менеджеров низшего и среднего уровней.

Требования к кандидату на эту должность: Начальник отдела продаж должен иметь не только высшее образование, но желательно и степень MBA. Оптимальный возраст для данной вакансии - от 30 лет. Чаще всего во главе отделов продаж встают успешные менеджеры компании. В том случае, если человек приходит на эту должность в другую фирму, необходим опыт в аналогичной позиции от трех лет. В том случае, если компания работает с иностранными партнерами, начальник отдела продаж должен владеть иностранным языком (чаще всего деловым английским). Также необходима компьютерная грамотность, умение стратегически мыслить, наличие собственных деловых связей, а также управленческие навыки и определенная харизматичность.

5. Менеджер по оптовым продажам.

Поле деятельности менеджера по оптовым продажам — продажа крупных партий товара: стройматериалов, запчастей, сырья и т. д. Здесь одного умения общаться с людьми для достижения успеха недостаточно.

Требования к кандидату на эту должность: Менеджеру необходимо хорошо знать рынок и уметь чувствовать перемены на нем, налаживать долговременные контакты с участниками рынка (их круг, как правило, уже известен), вести переговоры и просчитывать сделки. Специалисты подобного уровня должны иметь опыт работы не менее трех лет, грамотно составлять финансовые и юридические документы, отражающие динамику продаж, вести отчетность и делать сравнительный анализ покупательной способности клиентов.

В крупных торговых компаниях существует отдельная позиция — key account manager (менеджер по ключевым клиентам). Он занимается ведением и поддержкой отношений с самыми крупными покупателями фирмы: обслуживает их заказы, разрабатывает ценовую

политику, отвечает за увеличение объемов продаж и сегментацию рынка.

Собирательный профиль кандидата на позицию менеджера по продажам следующий: студент последних курсов заочного, вечернего отделений, либо выпускник вуза с опытом работы от 1 года, с активной жизненной позицией, мотивацией достижения цели, начальными знаниями предмета продаж и знаниями первичной бухгалтерской отчетности.

Вообще, для кандидатов, желающих построить карьеру в сфере продаж, предпочтительно получить диплом либо технического вуза, либо отучиться на управленческой специализации (менеджмент организации, коммерция и так далее).

Первое и основное обязательное условие для всех вышеперечисленных специалистов — умение общаться с людьми. От способности наладить контакт с человеком, сидящим напротив, создать благоприятный эмоциональный фон в беседе и самостоятельно принять адекватное решение будет зависеть не только ваш заработок, но и прибыль компании, а значит, ваш профессиональный рост. Продажи — это прежде всего творческая работа с людьми, целая жизненная философия, благодаря которой можно завязать новые знакомства, деловые контакты и научиться... слушать. Если вы научитесь слушать, а самое главное, слышать клиента, вы сможете понять, что ему на самом деле нужно, и найти оптимальное решение, при котором сделка будет признана удачной. Необычные решения, внимание к людям — вот базис, от которого следует отталкиваться, а при наличии трудолюбия и упорства можно достичь значительных высот в продвижении по карьерной лестнице — возможностей для этого у вас будет предостаточно.

За последние 2-3 года позиция менеджера по продажам несколько трансформировалась. Сейчас актуально название «менеджер по работе с клиентами» в прочно завоевавших на рынке определенные позиции компаниях, которым требуется поддерживать клиентскую базу. Менеджер по продажам теперь занимается активным поиском и привлечением новых клиентов, расширением клиентской базы и освоением новых территориальных регионов (в зависимости от стратегии развития той или иной компании). Кроме всего этого, все виды продаж подразделяют на специализированные группы в зависимости от объекта реализации:

- потребительские товары;
- продукция промышленного назначения;
- услуги.

Тенденции востребованности специалистов в сфере продаж постепенно смещаются в сторону узкоспециализированной группы товаров, а не предметов широкого спроса, как было 3-5 лет назад. К примеру, в продажах редких брендовых инструментов, систем безопасности, актуальных программных продуктов, предложений сферы услуг наблюдается сегодня определенный дефицит специалистов, который обусловлен, прежде всего, тем, что заниматься активным поиском клиентов желающих даже с минимальным опытом работы мало. Материальная мотивационная составляющая уже не является приоритетом. Если есть альтернатива устроиться в крупную компанию со стабильным окладом и не зависеть от процентов, то молодые специалисты предпочитают именно такой вариант с минимальными трудовыми затратами.

В заключение следует отметить, что сфера оптовой торговли является одним из наиболее перспективных направлений на современном рынке труда. Начать карьеру в данной области можно практически "с нуля". При этом, если есть желание и упорство, за несколько лет реально достичь весьма высокооплачиваемой должности. Самое главное - обладать трудолюбием и настоящим стремлением зарабатывать!

ОБЗОР ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО Г. БАРНАУЛУ ПО СФЕРАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Филяковой А. – студентка, Трялина И.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В последнее время в городе Барнауле существует тенденция к повышению потребности в высококвалифицированных управленческих кадрах. Причем в управленческих кадрах не

только предприятий традиционных "городских" сфер производства и торговли, но и руководителей хозяйств, производственных предприятия села, входящих в крупные холдинги, финансово-промышленные объединения.

Появление управленческих позиций на рынке труда г. Барнаула, связано, прежде всего, со сменой собственников на крупных производственных предприятиях города и края, а также на предприятиях аграрного сектора. Как правило, с приходом новых собственников меняется и вся управленческая команда.

Важной фигурой для успешного развития бизнеса является финансовый директор. Требования, предъявляемые к такому специалисту: опыт работы руководителем финансовой службы предприятия от 3 лет, знание управленческого учета, бюджетирование, бизнес-планирование, управление финансовыми потоками, разработка схем финансирования, знание инвестиционного анализа, финансово-экономического моделирования, курирование финансово-экономических служб и бухгалтерии.

Кроме указанных позиций, отмечается подъем спроса на вакансии директор по персоналу (менеджер по персоналу). В круг обязанностей такого специалиста входят следующие функции: формирование кадровой политики и стратегии управления персоналом компании, анализ кадрового потенциала (оценка, аттестация, ротация). Однако в настоящее время приходится решать проблему постановки службы управления персоналом "с нуля". Еще пять-шесть лет назад лишь немногие компании Барнаула могли говорить о наличии в штате сотрудников менеджера по персоналу. Дело в том, что суть этой профессии была, не совсем понятна руководителями предприятия, и функции менеджера по персоналу часто выполнял секретарь руководителя или инспектор отдела кадров. Но изменения, происходящие в последние годы на рынке труда, поставили новые задачи в сфере управления персоналом. Сегодня, пожалуй, уже все понимают, что сотрудники организации - ее главный капитал. И поэтому за последние год-два в ряде крупных компании города не только появились менеджеры по персоналу, в полном смысле этого слова, но и сформировались службы по работе с персоналом, в штат которых входят сотрудники с психологическим образованием.

На производственных и торговых предприятиях сохраняется устойчивый спрос на бухгалтеров, работающих на разных участках, а также на позицию главный бухгалтер. Так как специалистов в данной области на рынке достаточно, требования к кандидатам возросли: наличие высшего профильного образования является почти во всех случаях обязательным требованием даже для рядовых специалистов бухгалтерии. В отношении позиции главного бухгалтера работодатели отдают предпочтение кандидатам, имеющим большой стаж работы в бухгалтерии (от 5 лет) и опыт работы в различных сферах бизнеса (производство, торговля, услуги).

В крупных производственно-торговых холдингах повысился спрос на внутренних аудиторов. Подобные подразделения организуются таким образом, чтобы внутренние аудиторы могли полностью контролировать работу бухгалтерских отделов предприятий. Среди требования к специалистам на данную позицию (кроме профессиональных) преобладают организаторские способности, высокий уровень коммуникативной компетентности, аттестат аудитора. Опыт работы предпочтителен в качестве главного или заместителя главного бухгалтера на крупных и средних производственных предприятиях. Специалисты аудиторских фирм города в меньшей степени востребованы в отношении данной позиции. Режим работы таких специалистов, как правило, предусматривает командировки. Данная категория специалистов имеет доход, аналогичный позиции главного бухгалтера в средней компании.

Заработная плата руководителей планово-экономических отделов барнаульских производственных предприятия составляет в среднем 6 - 8 тыс. руб. Исключение составляют предприятия, являющиеся филиалами крупных холдингов, корпорации. Уровень заработной платы специалистов, работающих на таких предприятиях, почти вдвое, а иногда и втрое превышает средний уровень по городу. Самые низкие зарплаты - у руководителей

экономических и финансовых отделов бюджетных структур.

Средний уровень зарплаты ведущих экономистов Барнаула в основном у специалистов планово-аналитических и финансовых отделов крупных производств. Более высокая зарплата - у ведущих экономистов филиалов крупных коммерческих банков (как правило, московских) либо крупных торговых организаций.

Особое внимание хотелось бы уделить специалистам в области IT. По нашим данным, в настоящий момент в г. Барнауле спрос на IT-специалистов значительно превышает предложение. Следует также отметить начавшееся в прошлом году постоянное повышение уровня зарплат в данной области. Максимальным спросом на рынке труда пользуются программисты 1С, системные администраторы, программисты-разработчики.

Наиболее востребованы специалисты по внедрению и сопровождению программы 1С. Это связано с высокой распространенностью данной программы среди барнаульских фирм и организаций. Обычно это специалисты мелких торговых фирм, госучреждении либо сотрудники специализированных фирм по внедрению программы 1С. Основную часть специалистов можно отнести к другому классу. К нему можно отнести ведущих специалистов/руководителей информационных отделов небольших коммерческих и производственных предприятий, в чьи функции входит разработка модификации всего комплекса 1С, его внедрение и дальнейшее обслуживание. Самый высокий доход имеют специалисты, работающие в крупных коммерческих организациях, либо специалисты, ведущие одновременно несколько предприятий. Последний вариант, предполагающий свободный график работы, является наиболее предпочтительным для соискателей, в то же время работодатель заинтересован в привлечении специалиста на полный рабочий день.

Системный администратор - вторая из наиболее востребованных специальностей в области IT. В зависимости от уровня квалификации специалиста, а также от организации выделяются три уровня заработной платы. Низкий уровень заработной платы предполагает работу специалистов по администрированию локальной сети, включающей, как правило, один сервер и несколько рабочих станции под управлением Windows. Большая часть специалистов относится ко второму классу. Как правило, это специалисты с высшим образованием, в их функции входит обслуживание двух и более серверов, работа в операционных системах Unix, Linux. Разброс размера зарплат Web-разработчиков достаточно высок. Уровень зарплаты зависит в основном от масштабов фирмы: коммерческие, производственные структуры, специализированные компании, а также от проектов. Группу с высоким уровнем дохода составляют специалисты, владеющие такими технологиями, как: языки программирования Perl, PHP, технологии ASP, Cold Fusion, Flash и др.

Одной из самых востребованных позиции на рынке труда г. Барнаула по-прежнему остается группа менеджеров по продажам.

На сегодняшний день разница в уровне заработной платы менеджеров по продажам в различных организациях довольно велика. Между тем система оплаты труда принципиально не меняется от фирмы к фирме. Заработная плата складывается из постоянной части - оклада - и переменной, зависящей от результатов работы как отдельного сотрудника, так и результатов деятельности всего отдела или фирмы в целом. Как правило, эта составляющая представляет собой процент от объема продаж, равный иногда одному-двум-трем и более окладам сотрудника. В мелких и некоторых средних фирмах у менеджеров по продажам окладов либо нет вовсе, либо это минимальная сумма, в пределах 1000 руб., и размер заработной платы напрямую зависит от объема продаж. Мелкие частные предприятия, как правило, не могут предложить своим работникам уровень дохода выше четырех-пяти тысяч рублей. На большинстве предприятия сферы среднего и крупного бизнеса величина оклада менеджеров по продажам варьируется от 8 до 11 тыс. руб. Конечный размер заработной платы определяется масштабами деятельности предприятия и составляет 15 - 20 тыс. руб. и более.

Следующая группа представителей рынка труда, хотя и менее малочисленная, но,

пожалуй, более сложная для анализа. Речь идет о маркетологах.

Несмотря на то, что сегодня маркетолог уже перестал быть некой "роскошью", которую могут позволить себе только крупные компании, и необходимость такого сотрудника уже никому не нужно доказывать, некоторые сложности все-таки остаются. И они касаются, прежде всего, круга обязанностей и полномочий специалиста по маркетингу. Первая проблема состоит в том, что во многих фирмах маркетолог - это сотрудник, который решает проблему "как продать", дублируя при этом функции менеджера по продажам или координируя и направляя деятельность отдела сбыта. Другая проблема - маркетолог-рекламист: функции такого специалиста руководство видит в успешном продвижении товара и фирмы в целом на рынок. Но такое положение если не из ряда вон выходящий факт, то, во всяком случае, в последнее время становится менее массовым явлением. Сегодня специалист по маркетингу в Барнауле все чаще становится маркетологом в прямом смысле. Что касается заработной платы специалистов по маркетингу, то работодатель предлагает сумму в соответствии с требованиями, предъявляемыми к кандидатам. Сегодня выпускник вуза может рассчитывать на месячное вознаграждение в сумме 3-5 тыс. руб. Маркетолог, имеющий стаж работы от 3 лет, с опытом разработки маркетинговой стратегии компании, получает около 12-14 тысяч. Если говорить о директорах по маркетингу, то здесь уровень оплаты достигает 30 тысяч рублей.

Прежде чем перейти к анализу позиций сферы секретариата, необходимо отметить, что в городе долгое время не разграничивали должности секретаря-референта, офис-менеджера, секретаря офиса. В настоящее время лишь в крупных компаниях четко разделены функции специалистов по этим позициям.

В круг обязанностей секретаря-референта входит: планирование рабочего времени руководителя, подготовка и организация встреч, выполнение ответственных поручений.

Офис-менеджер - это администратор офиса, в обязанности которого входит решение вопросов жизнедеятельности офиса: обеспечение канцелярией, руководство курьерами, секретарями, контроль рабочего графика и т.п. Однако этот круг обязанностей офис-менеджера сохраняется лишь в крупных компаниях, в мелких и средних фирмах офис-менеджеру приходится выполнять и функции секретаря, и в этом случае эту позицию целесообразнее называть секретарь офиса.

Зарплата офис-менеджера в среднем выше, чем зарплата секретаря-референта. Уровень оплаты труда напрямую зависит от финансовой стабильности компании. Так, в среднем секретарь-референт получает 2,5 тыс. рублей, офис-менеджер - 3 тыс. руб., а в оптово-розничных компаниях офис-менеджер получает в среднем 3-4 тыс. руб.

Говоря об операторах рынка труда, нужно отметить, что в настоящее время в Барнауле существует около 40 фирм, работающих в области трудоустройства и подбора кадров, однако, к сожалению, не все из них работают на должном профессиональном уровне.

ЗАКОН МЕРФИ И ЕГО ПРАКТИЧЕСКОЕ ПРИМЕНЕНИЕ

Горбунов П. – студент, Трялина И.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Каждый из нас, хотя бы раз в жизни хотел списать свои неудачи на действие непреодолимых сил, на действие законов, которые никаким образом не поддаются нашему влиянию. Всегда проще списать все невзгоды на объективные причины, чем на свои неверные действия. С появлением закона Мерфи это стало возможным. Зная его, что бы не произошло плохого в Вашей жизни, Вы всегда сможете сказать: «Я не виноват, это все закон Мерфи!». Этим и обусловлена актуальность выбранной темы.

Закон Мерфи гласит: если что-то плохое может произойти, оно обязательно произойдет. Авторство этой шуточной зависимости приписывается легендой американскому инженеру по имени Эдвард А. Мерфи, который, якобы, сформулировал её в середине XX века, в период работы в ВВС США. В конце сороковых годов Мерфи с коллегами ставили

ранние опыты по изучению перегрузок, разгоняя на специальном кресле сперва манекен, потом обезьян, а после и человека. Однажды, в ходе опытов над пилотом-испытателем, который был обвешан датчиками новой модели, исследователи стали в тупик: пилота, подвергавшегося многократным перегрузкам, корежило, как и положено, но датчики молчали, словно кресло стояло на месте, а не мчалось с дикой скоростью. Анализ происшествия показал, что сенсоры можно было установить двойко, причём в "неправильном" случае они компенсировали показания друг друга, выдавая чистый ноль. Именно так их и установил некий техник, на что Мерфи, уставший от ошибок подчинённого, разразился тирадой, смысл которой сводился к следующему утверждению: если этот нехороший человек имеет возможность напортачить, он обязательно напортачит.

Сколь правдива эта легенда, установить сегодня возможным не представляется. Но даже если закон Мерфи на самом деле и не принадлежит одноимённому инженеру, а является всего лишь образчиком народного творчества, за следующие пятьдесят лет он обрёл фантастическую популярность. Находя подтверждения в повседневном опыте каждого (посыпавшийся накануне сдачи курсовой работы "винт", мёртвые пробки на дорогах перед важной встречей и т.д. и т.п.), закон Мерфи не просто стал знаменит, но оброс сотнями следствий, сопутствующих аксиом, законов и правил, замечаний, принципов, постулатов и дилемм. Если даже мнения относительно первой его формулировки расходятся (возвращаясь к легенде про Мерфи, некоторые считают, что он сказал: "Если есть несколько способов сделать одно и то же, то всегда будет выбран способ, ведущий к катастрофе"), то стоит ли удивляться, что сегодня закону Мерфи посвящаются целые книги, где собраны тысячи трактовок, применительно к различным областям человеческой деятельности (Законы о: работе, армии, медицине, политике, обществе, сексе, рекламе и в общем - жизни).

Всё это забавно, но закон Мерфи применяется и всерьёз. Формулировка Эдварда Мерфи считается отправной точкой в истории defensive design (нечто вроде "защищенного дизайна") - подхода к проектированию, который включает обязательное предвосхищение возможных ошибок пользователя. Классический случай с датчиками перегрузки - хороший тому пример: исходя из позиций defensive design, наказывать следует не техника, который поставил сенсоры наоборот, а их создателей, которые не исключили такую возможность.

Группа британских исследователей, опросив тысячу человек, ухитрилась записать закон Мерфи в виде формулы.

Выглядит она так:

$$R = ((U+C+I) * (10-S)) / (20 * A * (1 - \sin(F/10)))$$

(<http://mui-phv-law.net.ru>)

Здесь R - вероятность того, что судьба подложит вам свинью при выполнении вами некоторой задачи, характеризующейся следующими переменными:

U - срочность задачи

C - её сложность

I - важность задачи

S - ваша квалификация в данной области

F - частота, с которой вам приходится решать эту задачу

A - эмпирический коэффициент вашей раздражительности

Поскольку формула - всего лишь результат наблюдений за живыми людьми, то и коэффициенты в ней выставлялись согласно личному мнению экспертов. Каждая переменная может варьироваться от нуля до девяти, а коэффициент A установлен в 0.7. Естественно, что в таких условиях существует вероятность ошибки, ведь авторы формулы не в состоянии доказать её истинности, а девяносто восемь процентов статистики высосано из пальца. Но важность её в другом: опираясь на такую экспертную оценку, можно сформулировать практически полезные советы желающим минимизировать влияние на себя закона Мерфи. Вот они:

если вашей квалификации недостаточно, откажитесь от решения задачи

если задача слишком сложна или требует срочного выполнения, найдите простое решение

- если процесс решения задачи раздражает вас, будьте уверены, что вы знаете, как именно она решается.

Следствия.

Все не так легко, как кажется.

Всякая работа требует больше времени, чем вы думаете.

Из всех неприятностей произойдет именно та, ущерб от которой больше. /

Если четыре причины возможных неприятностей заранее устранимы, то всегда найдется пятая.

Предоставленные самим себе события имеют тенденцию развиваться от плохого к худшему.

Как только вы принимаетесь делать какую-то работу, находится другая, которую надо сделать еще раньше.

Всякое решение плодит новые проблемы.

Небольшое количество людей выражает протест против закона Мерфи, мотивируя это тем, что он противоречит всеобщей вере в позитивное мышление. Однако любое подобное отождествление закона Мерфи с пессимизмом и негативностью в лучшем случае неведомо, а в худшем (что более вероятно) - симптом глубоко укоренившегося недоразумения.

Несмотря на первое впечатление, сами законы не относятся ни к той, ни к другой точке зрения. Ключ к пониманию их трансцендентальной философской природы скрыт в самом понятии "вкривь и вкось". Эту формулировку нужно интерпретировать так: "вкривь и вкось" является не объективной данностью, а субъективным отношением. Видение мира заслуженного мерфолога выражается наилучшим образом в кардинальном парадоксе: "Оптимист верит, что мы живем в лучшем из миров. Пессимист боится, что это именно так".

Мерфическая группа законов в силу своей собственной природы неприменима в каком бы то ни было практическом смысле. Это означает, что, если вы попытаетесь их использовать, основываясь на собственных наблюдениях их действия, у вас ничего не выйдет. Доказательства этого существуют, хотя и они несколько сложны для понимания. Можно, например, перейти из своей очереди в соседнюю, и вы убедитесь, что новая очередь тут же начинает двигаться еще медленнее. Или, например, можно помыть машину с надеждой вызвать дождь.

К несчастью, уже сам факт, что вы действуете в экспериментальных целях, а не из искренних инстинктивных побуждений и желания достичь конкретной цели, станет причиной того, что в колесах и без того сложного мерфологического механизма окажется палка. Джерри Зильберман, знаток мерфологии из Беркли, на много лет опередивший свое время в понимании теперешней ситуации, своим комментарием подвел итог как нельзя более сжато: "Если закон Мерфи может пойти вкривь и вкось, так и произойдет".

Законы Мерфи имеют фундаментальное отличие от официальных прокламаций, законных ограничений прав и других "человеческих" законов. В основном оно заключается в том, что от применения законов мерфического типа никто не выигрывает. Эти законы более тесно связаны с законами природы, на которые постоянно пытаются наложить свою лапу ученые и другие двуногие, пользующиеся орудиями труда, ищущие спонсоров и свою выгоду. Их поведение свидетельствует о несостоятельности научного метода в объяснении человеческой жизни. Основное различие между законами мерфологии и "настоящих" наук, кроется в их относительной применимости. Относительность можно выразить в терминах предсказательного потенциала, который в случае закона Мерфи равняется нулю.

Однако все это не означает, что в Законе Мерфи и в следствиях к нему нет никакого смысла. Напротив, человек, знакомый с ними, в повседневной жизни подвержен много меньшему психологическому напряжению, из-за каких-либо неудач. Этому человеку стоит только подумать «мда, а ведь все случилось как по Закону, этого, как его..., Мерфи» и часть негативных эмоций его покинет.

В заключение, приведем наиболее популярные и интересные следствия из Закона Мерфи:

- Чем больше еды вы приготовили, тем меньше съедят ваши гости.
- Если ты все перепробовал и ничего не получается, попробуй то, что предлагает босс.
- Даже воду пить неприятно, если ее прописал врач.
- Если вам нравится то, что вы делаете, значит, вы, скорее всего, делаете это не так, как надо.

- Чем больше женщину мы меньше, тем меньше больше она нам.
- Если ваша очередь движется быстро, значит, вы встали не в ту очередь.
- Когда бы вы ни постригли ногти, спустя час они вам понадобятся.
- Когда тело погружается в воду, раздается телефонный звонок.
- Когда бы вы ни включили радио, вы всегда слышите последние ноты вашей любимой песни.

- В любой карте самая важная информация находится на сгибе.

- Любую проблему можно сделать неразрешимой, если провести достаточное количество совещаний по ее обсуждению.

- Чем более невинными выглядят ваши дети, тем более они виновны на самом деле.

- Заниматься любовью в то время, когда ребенок спит в вашей спальне, - это все равно, что танцевать рок-н-ролл на цыпочках.

- Чем меньше делаешь, тем меньше можешь наделать ошибок.

Вывод: Закон Мерфи по своей природе является общедоступным и понятным каждому. Кто угодно может применить его на практике, но не для того, чтобы избежать неудач, а для того чтобы смягчить их психологические последствия. По моему мнению такой закон необходимо знать и использовать всем...но без фанатизма.

Литература:

1. Закон Мерфи - <http://murphy-law.net.ru>
2. Реальные законы - <http://www.reallavvs.ru>
3. Википедия, Закон Мерфи - <http://ru.wik.ipedia.org/wiki/ЗаКОН Мерфи>

ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ПРАЗДНИКОВ В РОССИИ

Кубасов А. – студент, Трялина И.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В социуме у людей вытесняются их естественные желания и накапливаются деструктивность, рассогласование. Все это напоминает пружину, которая в обычном состоянии слегка натянута. Человек «прогибается» под общество. Но напряжение необходимо время от времени сбрасывать, эту задачу и решают праздники. Хорошо организованный корпоративный праздник - прекрасный способ работы с персоналом, поэтому многие компании относятся к подготовке праздников с большой ответственностью. Праздник - это мощное средство воздействия на эмоциональный аспект организационной культуры компании. Основной его принцип - это позитивное эмоциональное общение, своего рода, эмоциональный наркотик, так необходимый каждому человеку. Праздник является мощным терапевтическим средством, направленным на создание у человека ощущения чувства общности со своим коллективом. В современные корпоративные праздники вкладываются большие средства, силы, к их подготовке привлекаются специалисты различных отраслей и сфер деятельности.

В современном Российском бизнесе все более явной становится тенденция делегирования ответственности за организацию корпоративных праздников специалистам по связям с общественностью. Такие праздники занимают все более прочные позиции во внутрикорпоративной политике современных компаний, особенно крупных. Он основывается на объективной необходимости определения места и роли корпоративных праздников в деятельности по связям с общественностью и разработки технологии работы профессионалов в

этом направлении.

Корпоративная культура - это междисциплинарное направление исследований, которое находится на стыке нескольких областей знания, таких как менеджмент, корпоративное поведение, социология, психология, культурология. Именно многодисциплинарность данной концепции, её уникальная интегративная сущность, с одной стороны, создают при её рассмотрении определённые сложности познавательного плана, а с другой - дают возможность грамотно и эффективно управлять предприятием.

В успешно работающих организациях существует собственная культура, которая приводит их к достижению положительных результатов. Корпоративная культура позволяет отличать одну организацию от другой, создает атмосферу идентифицированное™ для членов организации, генерирует приверженность целям организации; укрепляет социальную стабильность; служит контролирующим механизмом, который направляет и формирует отношения и поведение работников.

Особой популярностью пользуются программы по формированию команды. Известная сентенция «один в поле не воин» как нельзя лучше иллюстрирует данную потребность бизнеса. Формирование сплоченной команды, объединенной общими целями, с четким разделением функций и ответственности, учитывающей интересы всех участников совместной работы, связано с немалыми трудностями. Одной из таких трудностей является культурные стереотипы посттоталитарного государства. По результатам исследований, «советские» люди являются большими индивидуалистами и приверженцами личных интересов, чем жители развитых стран Западной Европы. Эти выводы резко контрастируют с привычным взглядом на российского человека как борца за идеалы референтной группы. Кроме того, важным препятствием в построении команды является отсутствие четких закрепленных технологий для достижения результата, неумение прийти к договоренности, в которой были бы учтены интересы обеих сторон, а также нежелание последовательно выполнять собственные обязательства. С помощью тренинговой работы пассивность и зависимость подчиненных от начальства, эффективная в ситуациях несложной и привычной работы, но парализующей работу фирмы в кризисных ситуациях, вполне может смениться большей активностью и ответственностью равноправных членов управленческой команды.

Тренинги способны усилить существующую мотивацию менеджеров. Часто проблема заключается в том, что работать «просто надоело». Слишком все однообразно, скучно и предсказуемо. Существует известный феномен активной работы «новеньких». Характерным является высказывание директора мебельного магазина: «У нас хорошо работают продавцы только первые три месяца, потом они становятся безразличными, вялыми и незаинтересованными в клиентах в принципе». Эффективное обучение обладает огромной мотивирующей силой. Удивительно, что при успешной работе группы, каждый участник тренинга «добывает» то, что ему необходимо для высокой мотивации. Сотрудники, нуждающиеся в общении и дружеской обстановке, получают свою дозу внимания и тепла. А сотрудники, которым не хватает (^) самореализации, получают уникальную возможность проявить инициативу. Некоторые руководители не любят инициативных сотрудников (хотя не всегда признаются в этом). Возможно, излишняя активность ассоциируется с необходимостью выслушивать поверхностные нереалистичные проекты. Вместе с тем, если задать определенные рамки, позволяющие довести фантастические пожелания «до ума», и распределить ответственность, бестолковая инициатива способна превратиться в мощную силу реальных изменений.

Тренинговая работа является хорошим способом решения конфликта, а также отличным способом разрядки и снятия непродуктивного напряжения. Организация без конфликтов, стрессов и напряжения находится на пути к умиранию. Две важные позитивные стороны конфликта - стремление к изменениям и высокая энергетика - позволяют компании лучше достигать своих целей. Необходимо, чтобы энергия конфликта не тратилась на враждебные взгляды и пересуды, а была направлена в конструктивное

русло. Решением конфликтных ситуаций могут быть структурные изменения, изменения в маркетинговой политике, или просто прояснение отношений между двумя коллегами, которые что-то давно не поделили, но при этом уже никто не помнит, что это было.

Стандартные отзывы: «Просто отдохнули», «чувствовали себя как дома», «наконец смогли пообщаться» отражают важную особенность успешного тренинга. Данный тип групповой работы создает теплую творческую деловую атмосферу, существование которой в организации, независимо от других показателей, приносит наиболее эффективные результаты.

Форма проведения корпоративного праздника ограничена только фантазией устроителей. Наиболее распространенная практика - отдых в ресторане или клубе, когда накрыты столы и предусмотрена развлекательная программа. В ближайшее время увеличится спрос на нетрадиционные сценарии. Причина - снижение интереса к посещению стандартных посиделок «с водкой и цыганами».

Компании, специализирующиеся на проведении таких мероприятий, нужны именно для того, чтобы следить за мелочами: музыка должна звучать и смолкать в нужное время, свет подаваться в нужное место. Столы должны быть накрыты на необходимое число персон, ведущий должен уметь чувствовать настроение зала и мгновенно реагировать на малейшие его колебания. Менеджеры ресторанов также могут взять это на себя.

Банкетные мероприятия.

Это самый часто встречающийся тип организации праздника. Выбирается по причине своей «традиционности», привычности. Проводится в ресторанах, банкетных залах. Надо сказать, что в специфичных российских условиях организовать его так, чтобы консолидирующим фактором стал фактор корпоративности, а отнюдь не алкоголь, порой непросто. При выборе этого типа праздника особое внимание следует уделить программе банкета, разнообразив её включениями развлекательных мероприятий на корпоративную тематику, как-то: шуточные викторины по истории фирмы и блеф-туры по специфике занятий, несерьезные награждения «ярких» сотрудников фирмы забавными призами и тому подобное.

Загородные мероприятия

К праздникам такого типа можно отнести, как выезды «на шашлыки» всем коллективом фирмы, так и развернутые «дни компании» (company day), которые могут занимать целый уикенд и обычно проходят в пригородных пансионатах, гостиницах. Как правило, все они проводятся не в банкетных условиях и включают в себя спортивные или околоспортивные состязания. Роль еды и алкоголя в этих мероприятиях не столь довлеющая, как в «банкетных» построениях. Проводятся такие праздники обычно поздней весной и летом.

Семейные мероприятия

Часто этот тип корпоративных праздников, особенно в западно-ориентированных компаниях, именуют «Family Day». Отличительной особенностью таких мероприятий является приглашение членов семей сотрудников компании. Как и «загородные» мероприятия, «семейные», за редким исключением, проводятся на открытом воздухе. Крупные (особенно производственные) предприятия проводят такие праздники на своей территории. Правильно спланированное торжество такого типа включает в себя: короткую экскурсию по производству (офису) — домочадцам сотрудников рассказывают и показывают где и как работают их родственники развлекательную либо соревновательную программу

Концептуальные мероприятия

Такого рода праздники встречаются нечасто и заказываются, обычно, компаниями либо имеющими сильную «корпоративную легенду» (тогда мероприятие строиться как «визуализация» этой легенды), либо фирмами, выражающими желание увидеть нечто совсем нетривиальное (попросту желающими удивить, поразить гостей). Отличительная особенность таких программных построений — масштабность и значительный бюджет.

Презентации

Наиболее «прикладной» из корпоративных мероприятий — это праздник, посвященный открытию нового ресторана, цеха, филиала, продвижению новой услуги, товара. Мероприятие почти всегда идеологически ориентировано на партнеров, потенциальных клиентов, прессу. Атрибуты: ведущий в смокинге, выступления с речами, фуршет и т. п., наличие развернутой развлекательной программы на таких презентациях — редкость. Исключениями являются случаи, когда презентация (например, презентация нового магазина) рассчитана на «случайную публику», скажем на прохожих, оказавшихся рядом. При таком развитии событий упор делается на развлекательную программу с конкурсами, викторинами, розыгрышами. Грубо говоря, задачей здесь становится — создать толпу, которая, сформировавшись, имеет свойство увеличиваться подобно снежному кому.

Корпоративные праздники являются одними из самых заметных проявлений корпоративных традиций. Корпоративный праздник - специальное мероприятие, инициированное и финансируемое компанией, организованное для персонала, партнеров, клиентов или иной целевой аудитории, посвященное знаменательному событию в жизни компании либо общества, и являющееся средством поддержания организационной культуры или достижения коммерческих целей организации. Это сильнодействующий инструмент PR, грамотное использование корпоративного праздника приводит к ощутимым изменениям и реально измеримым результатам.

РОЛЬ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ В ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.

Дессерт Я.С. – студентка, Гайдук А.В. – к.п.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В начале девяностых, когда об образовании коммерческих предприятий только начинали говорить, в обязанности работника отдела кадров входило исключительно ведение кадрового делопроизводства. Постепенно, с введением понятий «частная собственность» и «предпринимательская деятельность» руководство создаваемых предприятий стало замечать связь между высокопрофессиональным персоналом и прибылью. Функции работников отделов кадров стали разрастаться и значительно усложняться. Окончательно свой взор на проблемы управления персоналом собственники и руководители обратили только в последние годы. Это обусловлено и тем, что сейчас активно внедряются западные модели управления человеческими ресурсами, и тем, что возрождается из многолетнего забвения практическая психология и лозунг «кадры решают все» — ведь кадры действительно решают все: от вопросов деловой репутации и имиджа компании до качества производимой продукции.

Сегодня кадровая служба большинства российских фирм выполняет многие функции, которые прежде не относились к сфере работы с персоналом в первую очередь, это функции, связанные с организацией заработной платы и охраной труда. Другими словами, компании пытаются обеспечить управление всеми стадиями «жизненного цикла человеческих ресурсов», начиная от поиска и найма работников вплоть до увольнения или отправки на пенсию.

Функции кадровых служб изменяются по мере развития социально-экономических отношений в стране. Еще не так давно основу кадровой службы на предприятии составляли подразделения по учету и трудовым отношениям, обязанность которых являлось ведение переговоров с профсоюзами, обеспечение требований, предусмотренных трудовым контрактом, организация найма рабочей силы, подавление или смягчение трудовых конфликтов.

Другой важнейшей функцией службы персонала было оформление личных дел и регистрация и исполнение кадровых решений, принимаемых линейными руководителями. Эти традиционные функции сохранились и поныне, но не являются определяющими. Об этом можно судить по перечню направлений деятельности кадровых служб и распределению времени между ними:

1. трудовые отношения

17%

2. учет и делопроизводство	10%
3. программы управления персоналом	24%
4. организация заработной платы	16%
5. условия труда, ТБ	10%
6. обучение персонала	9%
7. программы равных условий занятости	8%
8. вахтенные службы, обеспечение секретности	5%

Обращает на себя внимание тот факт, что функция ведения учета и делопроизводство не превышают 10% в общем фонде времени кадровой службы. Четвертая часть времени приходится на программы управления персоналом, то есть на углубленную разработку и реализацию специальных мероприятий социально-кадрового характера, направленных на привлечение тех или иных категорий персонала, повышение уровня мотивации работников, дисциплинарные действия, исследование психологического климата и др. С учетом программ создания и поддержания равных условий занятости (8%) деятельность организационно - аналитического характера занимает 1/3 всего времени.

Из выше сказанного можно сделать вывод, что сегодня обязанности работника, отвечающего за кадры, на большинстве предприятий выходят далеко за пределы ведения кадровой документации. Это и поддержание психологически благоприятного климата в коллективе, и разработка гибких схем стимулирования труда, и организация различных обучающих мероприятий (семинаров, тренингов и т.д.).

Подобные перемены не только в функциональном наполнении, но даже в самом названии этой должности (от «инспектора по кадрам» к «менеджеру по персоналу») стали прямым следствием, как общих радикальных изменений экономических и социальных отношений, так и формирующейся на большинстве предприятий внутренней кадровой политики, принципиально иной, нежели во времена «развитого» социализма.

Безусловно, грамотная, четко отлаженная и соответствующая законодательству, постановка системы кадрового документооборота и сегодня по-прежнему не потеряла своей актуальности. Однако, видимо не прозвучит уже неким свертоткровением давно ставший очевидным факт, что в доперестроечной системе управления возведенное в степень неизбежного абсолюта делопроизводство полностью подменяло собой непосредственное общение «кадровика» с живыми сотрудниками, превращая людей в безликие «штатные единицы».

В последние годы для большинства руководителей стала очевидной значимость каждого отдельного работника в системе общей полноценной работы коллектива и, как следствие, в достижении основной цели — получения прибыли. Роль службы персонала в структуре предприятия претерпела кардинальные изменения. Основная стратегическая задача менеджеров по персоналу сегодня — это создание сплоченной и работоспособной команды единомышленников, заинтересованных в конечном результате своего труда и ощущающих свою моральную принадлежность к предприятию. Это формирование гибкой и индивидуально-ориентированной системы управления, построенной по принципу взаимодействия «лицом к лицу» с каждым работником и призванной способствовать наиболее эффективной деятельности предприятия.

Четко продуманная и хорошо спланированная подобная система на сегодняшний день включает в себя самые различные составляющие: и прицельный точечный подбор новых работников (с дальнейшей психологической адаптацией), и разработку схем мотивации, включающих в себя самые разнообразные стимулы помимо традиционных денежных, и проведение корпоративных мероприятий, и много другое. Ну и, конечно же, в ведении службы персонала по-прежнему остается юридически грамотное оформление кадровой документации.

Таким образом, необходимость в создании на предприятии подразделения по управлению персоналом, как важной составляющей его конкурентоспособности, стала очевидной для многих руководителей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мескон., Альберт М., Хедури Ф. Основы менеджмента. -М.: Дело, 2001.
2. Создание службы персонала "с нуля"// www.dis.ru
3. Современная кадровая служба // www.directorinfo.ru