

Министерство образования и науки Российской Федерации

Алтайский государственный технический
университет им. И.И.Ползунова



НАУКА И МОЛОДЕЖЬ

3-я Всероссийская научно-техническая конференция
студентов, аспирантов и молодых ученых

СЕКЦИЯ

ЭКОНОМИКА

ПОДСЕКЦИЯ

ЭКОНОМИКА ТРУДА

Барнаул – 2006

ББК 784.584(2 Рос 537)638.1

3-я Всероссийская научно-техническая конференция студентов, аспирантов и молодых ученых "Наука и молодежь". Секция «Экономика». Подсекция «Экономика труда» / Алт.гос.техн.ун-т им. И.И.Ползунова. – Барнаул: изд-во АлтГТУ, 2006. – 78 с.

В сборнике представлены работы научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, проходившей в апреле 2006 г.

Организационный комитет конференции:

Максименко А.А., проректор по НИР – председатель, Марков А.М., зам. проректора по НИР – зам. председателя, Арзамарсова А.А. инженер Центра НИРС и молодых учёных – секретарь оргкомитета, Маркова Т.В., зав кафедрой «Экономика и организация производства» АлтГТУ – руководитель секции «Экономика», Балашов А.В. – редактор.

ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЕ ГРУППЫ В РОССИИ: ВОЗМОЖНОСТИ И РЕАЛЬНОСТЬ

Выполнила: студентка гр. УП-41 Белая Н.В.

Научный руководитель: Горбунова Т.Н.

Эффективной деятельности большинства предприятий препятствует множество проблем, связанных с низким производственным и инвестиционным потенциалом. Одним из решений этих проблем является создание крупных интегрированных структур, разновидностью которых являются финансово-промышленные группы (ФПГ). ФПГ создаются как инновационная саморазвивающаяся структура для нововведения, имеющая в основе новую технологическую цепочку, единую сбалансированную производственную систему. Основой практического использования единичного продукта новшества для ФПГ является инновационный проект.

Федеральный закон РФ от 30 ноября 1995 г. № 190-ФЗ «О финансово-промышленных группах» определяет ФПГ как совокупность юридических лиц, действующих как основные дочерние общества, либо полностью, либо частично объединившие свои материальные и нематериальные активы на основе договора о создании ФПГ в целях технологической или экономической интеграции для реализации инвестиционных и иных проектов и программ, направленных на повышение конкурентоспособности и расширение рынков сбыта товаров и услуг, повышение эффективности производства, создание новых рабочих мест.

Важными целями создания ФПГ являются:

- управление и контроль над финансовыми потоками;
- получение мощных источников расширенного воспроизводства;
- повышение эффективности собственного производства;
- ориентация производства на активное продвижение на внешний рынок;
- подключение к товарообороту с внешним рынком не только отдельно взятых предприятий, но и целых технологических связей.

Формирование ФПГ обладает высоким экономическим потенциалом развития. С макроэкономической точки зрения, создание, организация и функционирование ФПГ дают возможность для решения ряда задач:

- концентрации инвестиционных ресурсов на приоритетных направлениях развития экономики и получения относительно дешевых финансовых ресурсов, аккумулируемых в финансовых организациях группы;
- обеспечение финансовыми ресурсами промышленности, научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок (НИОКР), ускорения НТП;
- повышение экспортного потенциала и конкурентоспособности продукции отечественного производителя;
- осуществление прогрессивных структурных изменений в промышленности;
- формирование долгосрочных хозяйственных связей;
- улучшение инвестиционного климата и стабилизации производства;
- снижение рисков;
- долгосрочное отвлечение финансовых ресурсов с гарантией их сохранения и целевого использования.

В соответствии с Указом Президента РФ № 2096, ФПГ могут создаваться тремя основными способами:

1. добровольно, путем образования акционерного общества открытого типа;
2. по решению Правительства РФ в том случае, если участниками группы являются государственные предприятия, а также учреждения и организации, финансируемые за счет федерального бюджета;
3. на основе межправительственных соглашений.

Российским законодательством предусмотрены следующие меры по поддержке ФПГ:

- определение принципов ведения консолидированного баланса;

- обеспечение государственных гарантий для привлечения инвестиций;
- предоставление инвестиционных кредитов и иной финансовой поддержки для реализации проектов ФПГ;
- предоставление ЦБ РФ банкам-участникам ФПГ льгот, предусматривающих снижение норм обязательного резервирования и изменения иных нормативов в целях повышения их инвестиционной активности.

Структура ФПГ определяется характером интеграции, которая может строиться по следующим типам:

- Горизонтальная интеграция эффективна для поддержки предприятий с малым или средним инновационным циклом и реализации их технологического потенциала, ускорения внедрения научных разработок. Кроме того, такой тип интеграции распространяется на однотипные предприятия, как правило, на базе конвейерного производства.

- Вертикальный тип интеграции объединяет предприятия, связанные по технологической цепочке и относящиеся к различным отраслям. Считается, что, по крайней мере, одна треть от общего числа официально зарегистрированных российских ФПГ являются вертикально интегрированными. Более половины неформальных ФПГ, представляющих собой промышленные группы, также имеют вертикальный тип интеграции.

- Смешанный тип интеграции обычно решает задачи обеспечения инновационного цикла создания сложного наукоемкого изделия.

С течением времени типичной стала интеграция на основе диверсификации, когда предприятия различных отраслей объединяются в ФПГ на основе слияния или поглощения. Примером может послужить ФПГ «Интеррос-Микродин», участниками которой являются АО «Кузнецкий металлургический комбинат», АО «Иргиз», АО «Новокузнецкий алюминиевый завод», АОЗТ «Разнотрейд», АО «Росхлебпродукт», концерн «Норильский никель», АО «Химволокно», АО «Азот», КБ ОНЭКСИМ и др.

Большинство промышленных ФПГ официально зарегистрированы, в то время как большинство банковских ФПГ являются неформальными (за исключением группы «Роспром», возглавляемой банком «Менатеп», и группы «Интеррос» во главе с ОНЭКСИМ-банком).

Концентрация экономической мощи в рамках ФПГ позволила им стать весьма влиятельными субъектами социальной и политической жизни России. С этим связано значительное внимание к деятельности ФПГ со стороны общественности. Эмпирический анализ деятельности ФПГ показал, что членство в ФПГ приносит гораздо более эффективные результаты, чем деятельность независимых компаний.

Во-первых, члены ФПГ обладают лучшим доступом к кредитным ресурсам и имеют больше шансов на осуществление прибыльных инвестиционных проектов. Независимые компании в среднем имеют меньший объем займов и выплачивают более высокую сумму процентов по кредитам, чем компании-члены ФПГ. Например, независимые компании осуществляют платежи по краткосрочным кредитам по ставке, доходящей до 22% годовых, для формальных ФПГ ставка обычно не превышает 16%, а для членов неформальных ФПГ – лишь 10%.

Во-вторых, интеграция способствует расширению экспортных продаж и повышению прибыльности операций. В этой связи члены ФПГ активнее осуществляют экспортные операции, чем независимые компании, и, соответственно, имеют более высокий объем экспорта.

В-третьих, между темпом роста экспорта и размерами компании существует определенная взаимосвязь. Несовершенная конкуренция и барьеры при поиске доступа к мировым рынкам, как правило, больше бьют по малым фирмам. Небольшие фирмы, становясь членами ФПГ, получают доступ на глобальный рынок.

В-четвертых, ФПГ могут в значительной степени способствовать стимулированию капиталовложений в реальный сектор экономики. Они позволяют создать стабильность в

получении финансовых средств для инвестиционной деятельности благодаря слиянию производства и финансовых учреждений в единую группу.

В-пятых, создание ФПГ является одним из способов правильно и выгодно организовать производственно-сбытовую деятельность предприятий, получить максимальную отдачу в кратчайшие сроки за счет четко построенной системы распределения ответственности, сфер деятельности и упорядоченной схемы денежных потоков.

Однако, не все так гладко. Создание ФПГ и их деятельность несут и негативные последствия. Самое главное из них состоит в том, что интеграция может вести к «закрытию рынка», препятствуя вступлению в него новых компаний. Согласно статистике за 2002-2004 гг., существует обратная взаимосвязь между рыночной долей компаний, вновь вступивших на рынок, и присутствием на нем компаний-членов ФПГ: увеличение рыночной доли вертикально интегрированных ФПГ на 10% ведет к сокращению рыночной доли новых компаний, вступивших на рынок, на 3%. Горизонтальная интеграция оказывает еще более негативное влияние. Увеличение их доли на 10% ведет к сокращению доли новых компаний на 7%.

Но несмотря на это, можно сделать вывод, что членство в ФПГ оказывает положительное влияние на результаты деятельности российских компаний, причем данное утверждение относится как к официально зарегистрированным, так и к неформальным ФПГ. Отдельным предприятиям выгодно становиться членами ФПГ.

Следует заметить, что в реальной жизни ФПГ в чистом виде встречаются довольно редко. На практике проявляется интеграция плановой экономики с ее пристрастием к директивно-командным методам и сопутствующему пассивному подчинению. Инерционность усиливается сохранением у государства контрольных пакетов акций предприятий, входящих в ФПГ, элементами бюджетного финансирования, распределением привилегий. Это накладывает отпечаток на всю систему управления ФПГ и особенно их трудовыми ресурсами, инвестициями. Без учета инерционности управления трудно объяснить, например, сохранение высокого уровня занятости при катастрофическом падении производства, работу над новыми государственными заказами при хронической неоплате выполненных и т.д. В российских ФПГ формирование аппарата управления технологическими процессами и производственной кооперацией происходит в условиях низкого уровня конкурентной борьбы и незавершенного процесса приватизации. Это неизбежно будет снижать эффективность функционирования ФПГ.

Залогом стабилизации современной отечественной экономики, усиленной работы предприятий и их развития являются инвестиции в реальный сектор экономики. Однако финансовые ресурсы ограничены. Помимо этого парадокс российской экономики заключается в том, что российские предприятия, объективно испытывая хроническую нехватку оборотных средств, в то же время располагают ими в больших объемах, чем аналогичные западные фирмы. В такой ситуации повышается значение формирования и эффективного функционирования многоотраслевых структур с системой управления, обеспечивающей достаточную устойчивость и гибкость. Одним из важнейших элементов реструктуризации промышленности сегодня являются финансово-промышленные группы.

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ АВТОМАТИЗАЦИИ СЛУЖБ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

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

Научный руководитель: Гайдук А.В.

Служба управления персоналом, являясь неотъемлемой частью единого процесса управления предприятием, призвана вносить значительный вклад в улучшение результативности деятельности предприятия в целом. Однако в начале третьего тысячелетия, в век Интернета и мобильных технологий, электронных цифровых подписей (ЭЦП) и "электронных денег" встречаются организации и предприятия, специалисты службы управле-

ния персоналом которых по-прежнему занимаются ручной, неавтоматизированной обработкой бумажных документов, что составляет более 60 % рабочего времени. Всевозрастающие требования к оперативности, повышению качества выполнения поставленных перед службой управления персоналом задач, с одной стороны, и степень готовности службы к нововведениям, связанным с массовой компьютеризацией, - с другой, приводят к необходимости обучения работе на персональном компьютере как сотрудников службы, так и ее руководство.

Для уверенной и грамотной работы с автоматизированными системами необходимо освоить основные приемы работы на персональном компьютере с офисными программами фирмы Microsoft Corporation (признанного лидера в разработке подобных программ).

Офисные программы помогают выполнять руководителям и специалистам наиболее типичные виды работ в любой организации:

- обрабатывать различную текстовую документацию (письма, отчеты и др.);
- производить расчет данных, представленных в табличной форме, в графическом виде (отчеты за определенный период времени, учет работы сотрудников и т.д.);
- составлять расписания встреч, телефонных переговоров;
- представлять сведения о лицах, участвующих в совместной работе, и т.д.;
- обеспечивать оперативную связь между сотрудниками;
- оказывать помощь в подготовке к совещаниям, выступлениям руководителя.

Следует отметить, что в большинстве своем в службе управления персоналом имеется развитая информационная структура сервиса, включающая методологическое, техническое и программное обеспечение, о чем свидетельствует повышающийся спрос на автоматизированные кадровые системы, разработкой которых занимаются многие известные отечественные фирмы, позволяющие реализовывать основные функции по кадрам и делопроизводству. Эти системы обеспечивают:

- оперативность контроля и гибкость управления;
- возможность получения полных данных о структуре предприятия; позициях штатного расписания и сотрудниках;
- контроль за деятельностью дочерних предприятий;
- настраиваемость на разработку отчетной документации;
- переход на новые технологии и методы работы, улучшение условий труда и т.д.

Об автоматизации деятельности по управлению персоналом в России заговорили сравнительно недавно. Последние пять лет производители программного обеспечения в массовом порядке начинают переориентироваться с систем кадрового учета на системы управления персоналом. Пользователю стали предлагаться все новые и новые средства из хорошо проработанного за рубежом арсенала "human resources management". Собственно, кадровый учет теперь является лишь одной из множества подсистем управления персоналом.

Качество автоматизации кадрового учета остается наиважнейшим фактором как при выборе, так и при создании системы. Кадровый учет является краеугольным камнем управления персоналом, наиболее затратной его частью из-за больших объемов ввода первичных данных. Даже относительно небольшое снижение трудозатрат при работе с первичными документами дает заметный экономический эффект за счет повышения точности, возможности оперативной корректировки вводимых данных.

Таким образом, интеграция систем позволит:

- защитить передаваемые данные. Не секрет, что практически вся кадровая информация относится к конфиденциальным сведениям.
- еще одним важным преимуществом интеграции являются механизмы ввода больших количеств бумажных документов.

Для более детального изучения автоматизации рассмотрим применение Интернета в кадровом деле.

Как показывает анализ и практика, более половины российских кадровиков не используют в своей работе возможности, предоставляемые Интернетом. Такие данные были получены в результате опроса, проведенного Всероссийским кадровым конгрессом среди специалистов и руководителей служб персонала российских предприятий. Подсчеты показали, что большинство респондентов, имеющих доступ к Интернету, проводит в сети ежедневно в среднем от получаса до трех часов. При этом учитывается как работа со специализированными сайтами, посвященными кадровой тематике, так и использование общих ресурсов и сервисов, выходящих за пределы узкопрофессиональных интересов.

Лидерами в рейтинге популярности стали сайты, имеющие непосредственное отношение к работе опрашиваемой аудитории, в частности, к подбору персонала, - это так называемые «накопители вакансий». Практически в равной степени пользуются спросом два типа таких ресурсов: серверы, на которых можно бесплатно разместить информацию о вакансиях и посмотреть мини-резюме соискателей, и виртуальные рекрутинговые агентства, оказывающие помощь в подборе персонала за деньги. Значительно отстают от них Интернет-представительства «реальных» кадровых агентств.

Второе место прочно заняли российские поисковые системы. На третьем месте оказались новостные ресурсы, при обращении к которым специалисты по управлению персоналом также не ограничиваются поиском профессиональной информации. За новостями по частоте упоминаний следуют сайты государственных служб и организаций, региональные ресурсы, а также справочные разделы, дающие комментарии и пояснения к трудовому законодательству.

Картина меняется, когда речь идет о стартовых страницах, устанавливаемых на рабочих компьютерах: поисковики выбираются в лидеры, а банки вакансий начинают проигрывать даже новостям. Такая дискриминация банков вакансий объясняется не только отсутствием необходимости ежедневного обращения к ним, а еще и тем, что из множества сайтов, используемых при поиске персонала, сложно выбрать один; поисковиков же много, и у каждого - свое лицо, к которому легко привыкнуть.

Объединив эти данные, можно обозначить приоритеты «кадрового» пользователя Интернета. Среди общих ресурсов выделяются поиск по сети необходимой в тот или иной момент информации и ежедневные новости, среди специальных – подбор персонала и официальная информация. Эпицентр интересов здесь смещается в зависимости от рода деятельности респондентов: например, специалисты, занимающиеся в основном кадровым делопроизводством, проявляют большой интерес к сайтам госструктур, а менеджеры, отвечающие за наем, отбор и расстановку кадров, как и следовало ожидать, отдают предпочтение банкам вакансий.

Однако возможности Интернета этим не ограничиваются. Он не только предлагает посетителям море информации, в том числе и профессиональной, но и предоставляет услуги, облегчающие доступ к ней. Отвечая на вопрос, какие Интернет-сервисы наиболее часто используются в работе, значительная часть аудитории отметила возможность регулярного получения рассылок с полезной информацией, а также регистрацию на сайтах, открывающую доступ к закрытым для пользователя ресурсам. Безусловными фаворитами выступают почтовые серверы. Поскольку во многих компаниях негативно относятся к использованию программы ICQ, рейтинг этого средства личного оперативного общения намного ниже. И лишь совсем незначительное число опрошенных использует Интернет как трибуну для открытой трансляции своего мнения, участвуя в форумах и конференциях, создавая личные страницы.

Как показало исследование, большинство довольствуется ролью читателя, потребителя информации. А между тем. Интернет предоставляет большие возможности для широкого общения самовыражения, как личного, так и профессионального. Этот пока, еще не раскрытый ресурс специалистам, работающим с персоналом, еще предстоит освоить. Но уже сейчас можно сказать, что Интернет как средство получения профессиональной информации, обмена опытом и мнениями в перспективе может стать тем, не имеющим гра-

ниц пространством, которое объединит всех представителей профессионального сообщества.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОВОВВЕДЕНИЙ В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ

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

Научный руководитель: Горбунова Т.Н.

Понятие нововведения. Существенные изменения в политической и экономической системе нашего общества, в оперативной обстановке, в характере преступности вынуждают осуществлять радикальные новации и в деятельности правоохранительных органов. Однако все, что касается изменения организационной структуры, стиля и методов работы, воспринимается весьма болезненно, ибо затрагивает интересы и ценностные ориентации людей. Еще известный политолог эпохи возрождения Макиавелли, отмечая необходимость нововведений при становлении новой власти, подчеркивал, что «нет дела, коего устройство было бы труднее, ведение опаснее, а успех сомнительнее, нежели замена старых порядков новыми. Кто бы ни выступал с подобным начинанием, его ожидает враждебность тех, кому выгодны старые порядки, и холодность тех, кому выгодны новые. Холодность же эта объясняется отчасти страхом перед противником отчасти недоверчивостью людей, которые на самом деле не верят в новое, пока оно не закреплено продолжительным опытом». Прошло более 400 лет с момента, когда это было написано, но актуально и сегодня. Утверждение нового — это всегда конфликт со старым. Там, где есть новации, там имеют место психологическая борьба, накал человеческих страстей, а порой и жизненные трагедии.

Факторы, влияющие на восприимчивость нововведений в правоохранительных органах. В зависимости от того, как воспринимаются нововведения сотрудниками правоохранительных органов, зависит их отношение к ним и участие в реализации. Выделяют следующие реакции сотрудников на организационные изменения:

- принятие нововведения и активное участие в его реализации;
- пассивное принятие нововведения, в основном под давлением обстоятельств;
- пассивное неприятие нововведения, занятие выжидательной позиции;
- активное неприятие нововведений, оказание противодействия инновациям.

Восприимчивость нововведений зависит как от объективных, так и субъективных факторов.

Исследования, проведенные на достаточно большой выборке (1200 сотрудников правоохранительных органов), показывают, что наиболее высокая готовность к внедрению новшеств — при частичной удовлетворенности службой.

Отношение к нововведениям можно прогнозировать по общему уровню удовлетворенности службой в правоохранительных органах.

Показателями творческой атмосферы в коллективе являются: положительное отношение к инноваторам, поддержка продуктивных идей, постоянное информирование сотрудников о перспективных новшествах, о положительном отечественном и зарубежном опыте, проведение ведомственных научно-практических конференций, заключение договоров о научном сотрудничестве с учебными и научно-исследовательскими заведениями, возможность свободно обмениваться мнениями о положении дел и коллегиально принимать управленческие решения.

Чем выше профессиональная подготовка сотрудников, тем с большей готовностью они относятся к нововведениям, и наоборот, профессиональная некомпетентность порождает психологические барьеры (боязнь новшеств, приписывание инноваторам карьеристских мотивов и др.).

Что касается опыта службы в органах внутренних дел, то бытующее мнение о том, что опытные сотрудники (имеющие стаж более 15 лет) и зрелый возраст (старше 40 лет) являются консерваторами, не подтвердилось в исследовании. Консерватизм как личностное

качество детерминировано не столько стажем службы, сколько опытом работы в том или ином коллективе и личностными свойствами.

Психологические особенности управления инновационным процессом в правоохранительных органах. Нововведения носят динамический характер, они развиваются во времени и имеют определенные стадии (этапы). Управлять инновационным процессом — это, значит, оказывать целенаправленное воздействие на субъекты новшества на каждом этапе. В качестве относительно самостоятельных этапов инновационного процесса выделяют: осознание проблемной ситуации и принятие решения о необходимости нововведения; разработку программы нововведения; доведение информации о предстоящем нововведении до личного состава (исполнителей); профессионально-психологическую подготовку сотрудников к нововведению; непосредственный процесс внедрения новшества; оценку эффективности нововведения.

Необходимо стремиться к минимальному времени между принятием решения и его оглаской коллективу, иначе слухи о предстоящем нововведении скорее всего исказят его суть и породят негативное отношение. При информировании сотрудников следует:

- объяснить, какова проблема и почему принято решение о новшестве. Уверенность людей в том, что инновация имеет общественную и профессиональную значимость, даст положительный эффект в работе — это одна из предпосылок устранения психологических барьеров;
- сообщить, что нужно делать в процессе нововведения, каких результатов и к какому сроку нужно достичь;
- разъяснить, в каких условиях предстоит выполнять программу, акцентировать внимание на возможных трудностях и раскрыть пути их преодоления;
- показать, какими силами и средствами будет реализовываться новшество, какая помощь будет оказана.

Одновременно осуществляется мобилизация персонала, активация мотивов общественной значимости, материальной заинтересованности, должностной карьеры, возможности профессионального развития и др.

Целесообразно осуществить профессионально-психологическую подготовку персонала к работе в новых условиях. Потребность в ней обусловлена необходимостью повышения профессионального мастерства сотрудников и преодоления психологических барьеров. При очередной реорганизации структуры одного из главков МВД России сотрудникам был поставлен вопрос: «Какие чувства Вы испытываете в связи с изменением структуры главка?». Ответы были следующие:

- досаду, что реорганизация отвлекает от целенаправленной работы и не отвечает интересам службы (барьер «концептуальный») — 54%;
- апатию, так как уже все надоело (барьер «пессимизма») — 33%;
- безразличие, так как реорганизация на эффективности работы все равно не скажется (барьер «некомпетентности») — 25%;
- опасение, что может возникнуть соперничество, конкуренция между бывшими работниками объединяемых служб (барьер «взаимодействия») - 19%;
- опасение потерять занимаемую должность, попасть под сокращение (барьер «неудачи») — 6%;
- нежелание работать под руководством нового начальника и в новом коллективе (барьер «социальный уют») — 11%;
- опасение, что придется осваивать новые направления работы (барьер «традиции, привычки») — 7%;
- досаду в связи с тем, что рушатся личные планы, деловая карьера (барьер «личных интересов») — 5%.

Таким образом, организационные изменения вызывают у большинства сотрудников тревогу, и следует предпринять специальные меры психологического воздействия для профилактики отрицательных психических состояний.

Оценка эффективности нововведения. В настоящее время в качестве основных критериев эффективности нововведений применяются экономические и служебные показатели. Однако любая реорганизация должна быть ориентирована на удовлетворение потребностей и самих работников правоохранительных органов. В связи с этим любое нововведение должно оцениваться с позиции того, насколько оно способствует повышению трудовой активности, уровню удовлетворенности трудом, оптимизации психологического климата в коллективе. Практика убеждает, что игнорирование социально-психологических, воспитательных последствий нововведений приводит к ухудшению оперативно-служебных показателей в работе. Только комплексный подход, включающий социально-психологические аспекты, позволяет обеспечить эффективность нововведений в правоохранительных органах.

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ – КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Выполнила: студентка гр. УП-21 Битюкова О.А.

Научный руководитель: Торгашова Н.А.

Нехватка времени, наверное, наиболее острая проблема человечества после нехватки денег. И нет в мире руководителя, не мечтающего о том, чтобы в сутках было хотя бы 36 часов.

«Время — деньги» - аксиома, не подлежащая сомнению и хорошо известная любому руководителю. Ценить время — обязательный элемент деловой культуры. Эффективно организовывать время — совершенно необходимый навык управленца. На сегодня время, наверное, обладает уже большей ценностью, чем деньги.

Всякий руководитель защищает от воровства капитал своей фирмы, но немногие умеют защищать капитал *времени*, который расхищается гораздо сильнее, чем денежный капитал.

Для того чтобы научиться управлять временем, разрабатываются различные методики тайм-менеджмента. Причем все методики хороши тем, что они реально работают для некоторых людей. Но они не могут работать для всех. Каждый человек индивидуален: у кого-то что-то получается хорошо, у другого – плохо. Не стоит переживать из-за того, что у вас не получается.

Необходимо изучать любые методики тайм-менеджмента и продуктивности, но не стоит воспринимать их как эталон. Иначе, если какая-то методика не будет работать, можно решить, что вы настолько несовершенны, и поэтому никогда ничего не получится. Можно придумать свою методику и довести ее до совершенства.

Хотелось бы подчеркнуть, что поиск приемов организации времени связан с глубоким анализом индивидуального стиля работы конкретного менеджера или управленца. Бывает важно определить такие параметры, как темперамент, сенсорные предпочтения, приоритетность целей и многое другое. Это дает возможность выбрать индивидуальный, оптимальный для конкретного человека стиль управления временем и рабочей нагрузкой, и здесь не может быть никаких стереотипов.

Нам кажется, что определение эффективного тайм-менеджмента, которое бы подходило под все методики, выглядит следующим образом.

Под эффективным тайм-менеджментом следует понимать способ, при котором в вашей жизни будут выполняться следующие условия:

1. Вы довольны результатами (продвижением к цели);
2. Вы совершенно свободны от срочных и неинтересных дел.
3. Вы никому ничего не обязаны.
4. Вы занимаетесь только нужными для вас делами.

Действительно нужные дела имеют следующие особенности:

- Нужные дела интересны
- Нужные дела не нужно делать срочно

- Нужные дела работают на перспективу

Идеал недостижим, но чем руководитель более доволен и более свободен, тем лучше тайм- менеджмент.

Главное условие тайм-менеджмента – это наличие цели. Если у руководителя нет цели – ему не нужно время, т.е. тайм-менеджмент без цели просто недопустим.

Опыт показывает, что в тех случаях, когда люди превращают свою работу в чисто механическую рутину, они утрачивают чувство перспективы и не способны отличить важное от незначительного. Они без нужды тратят много времени на второстепенные дела и оставляют многие важные дела незаконченными. Часто такой стиль работы приводит человека к саморазрушению. Чем больше человек вкладывает усилий, тем больше он истощает свои силы, а чем сильнее истощается, тем больше снижается эффективность его деятельности. Выход не в том, чтобы вкладывать больше времени в то или иное дело, а в том, чтобы работать более эффективно.

Для человека, занимающегося напряженным интеллектуальным трудом, характерно использование в работе трех основных блоков:

- Блок накопления и обработки новой информации
- Блок отдачи и распределения информации
- Блок отдыха и релаксации.

Каждый из этих блоков является неотъемлемой частью гармоничного развития личности. Нарушение пропорций между данными блоками или игнорирование одного из них приводит к уменьшению работоспособности, а следовательно, эффективности труда.

Для того чтобы научиться управлять временем, в первую очередь необходимо провести детальный анализ основных "поглотителей" времени, чтобы лучше контролировать рабочий процесс. Когда руководителю известны основные "поглотители" времени, он начинает их избегать.

Недавнее исследование выявило основные причины, заставляющие менеджера тратить время зря:

1. Телефонные звонки.
2. Заглядывающие к нам люди.
3. Плохо организованный обмен информацией между подразделениями.
4. Проблемы с компьютерным оборудованием.
5. Изменение очередности работ, навязываемое коллегами.
6. Недостаток организационного планирования.
7. Неумение слушать других людей.
8. Неудовлетворительная организационная структура.
9. Неразбериха в почте.
10. Исправление ошибок, которых можно было бы избежать.
11. Нерешительность в деловых вопросах.
12. Плохо организованные и скоординированные собрания.
13. Отвлекающие факторы на рабочем месте.
14. Чрезмерная офисная бюрократия.
15. Бесплезные дискуссии о своей работе и работе других.

Итак, определены главные "поглотители" времени, необходимо свести их к минимуму. Ниже приведены рекомендации, позволяющие не тратить время зря.

1. Не пытайтесь переубедить людей. Их убеждения - это их личное счастье.

Что делать? Выскажите им собственное мнение, согласитесь с теми пунктами, которые признаете и не согласитесь с теми, какие не признаете. Закончите разговор. Будьте при этом абсолютно открыты и честны. При этом у ваших собеседников не возникнет вопросов.

2. Любите людей и себя в первую очередь

Любовь к другим позволит вам любить себя и не упасть в эгоизм. К тому же предохранит от конфликтов. Никто не может забрать и дать вам столько времени как другие люди. Любовь к себе позволит вам сохранить собственное время от посягательств.

3. Старайтесь получить удовлетворение от каждой минуты жизни, имеющейся в вашем распоряжении.

4. Будьте всегда энергичны и оптимистично настроены.

5. Старайтесь идти от победы к победе.

6. Не тратьте время на переживания по поводу своих неудач. Нельзя все успеть – избавьтесь от чувства вины. Вы не сможете одолеть время, если будете считать, что вы перед ним в долгу.

7. Постоянно напоминайте себе: «Всегда можно найти достаточно времени для того, чтобы сделать важные вещи». Если это - важные вещи, всегда можно найти время для того, чтобы их сделать.

8. Старайтесь встать пораньше и первым делом распланировать свою деятельность на целый день и распределить дела по степени их значимости. Составьте конкретный список дел на день.

9. Анализируйте свои привычки для того, чтобы избавиться от устаревших, или для их улучшения.

10. Поставьте свои часы на три минуты вперед для того, чтобы начать день раньше.

11. Имейте всегда при себе пустые карточки, размером с визитные, или библиотечные формуляры, чтобы записывать на них наблюдения или мысли, возникающие в голове. И старайтесь осуществлять значительную часть своего мыслительного процесса на бумаге.

12. Каждый день просматривайте список своих жизненных целей и определяйте, с помощью каких действий вы сможете добиться их осуществления.

13. Составьте заранее расписание своей деятельности на три месяца вперед таким образом, чтобы обеспечить равномерное распределение нагрузки и разнообразие в занятиях на каждый месяц, а также зарезервировать «дополнительное время» для осуществления «горящих» проектов.

14. Старайтесь выполнять только важные дела и уклонитесь от второстепенных, для этого задайте себе вопрос: «Произойдет ли что-нибудь ужасное, если я не выполню этого дела?» Если ответ отрицательный, то этого не стоит делать.

15. Определяйте *точные* сроки для завершения дел для себя и других.

16. Старайтесь активно вслушиваться в ход каждой дискуссии.

17. Поручайте исполнение дел другим людям, если эти дела находятся в сфере их компетенции и они лучше могут с ними справиться. Правильно делегируя полномочия, вы высвобождаете время для творческой работы и, следовательно, можете более активно развиваться в нужном вам направлении.

18. Обращайтесь за помощью к специалистам, чтобы они мне помогли в решении проблем, требующих особых знаний и специальной квалификации.

19. Попробуйте нанять человека, который разбирал бы вашу почту и вел бы контроль за телефонными звонками.

20. Старайтесь как можно меньше плодить бумаг и выбрасывать как можно больше ненужных бумаг.

21. Постарайтесь сразу же писать ответы на большинство писем.

22. Определите каждой вещи свое место, чтобы не тратить время на поиски.

23. Во время работы старайтесь свести болтовню к минимуму.

24. Доведите до автоматизма то, что можно довести до автоматизма. Это позволит вам и вашему разуму не замечать эти дела.

25. Занимайтесь только одним делом в каждый момент.

26. Делайте дела правильно (правильно - это так, чтобы в результате в сумме вы получили выигрыш во времени, а не проигрыш), неправильно сделанное дело отбирает в 10-20 раз больше времени потом. Правильно (со сбережением времени) сделанные дела ук-

репляют вашу веру во власть над временем. При этом оставьте немного времени на контроль правильности.

27. Умейте признавать свои ошибки. Тогда то, что вы натворили - сэкономит ваше время, а не потратит его.

28. Рассматривайте управление личным временем как управление фирмой.

29. Попробуйте разбить крупную задачу на небольшие порции, "съедаемые" ежедневно, что называется "нарезать слона на бифштексы"

30. Овладейте умением выявлять у себя наличие стрессового состояния и знанием методов снятия стрессов.

31. Чаще отдыхайте и расслабляйтесь. Невозможно структурировать время, когда оно все занято. Вам нужен простор для маневра. Отдых - это хороший способ использования времени. Есть известная фраза: "Чтобы заработать, нужно много и упорно работать, а чтобы разбогатеть - нужно делать что-то другое". Большие деньги обычно зарабатываются не работой, а чем-то другим, обычно, думанием-планированием, эффективной организацией, когда на тебя работают другие. А думание лучше всего проходит во время отдыха.

32. Будьте готовы к тому, что некоторая часть вашего времени неизбежно будет затрачена на дела, находящиеся вне вашего контроля, и не переживайте из-за этого.

33. Постоянно задавайте себе вопрос: «Как сейчас можно потратить время с наибольшей пользой?»

34. По выходным дням старайтесь не думать о работе.

35. Примите то, что вы несовершенны и никогда им не будете. Пытайтесь стать лучше, но не испытывайте из-за этого боли.

Делая меньше, достигай большего - вот главный девиз грамотного руководителя.

Выше были приведены советы, как эффективнее организовать свое рабочее время, но существует также время, которое, как правило, не используется, но которое можно и нужно провести с пользой.

Например, как использовать время в пути?

Если сотрудник едет на работу в своей машине, то у него ограниченные возможности использования времени в пути. Безопасность движения - превыше всего. Однако ничто не мешает ему слушать радио. Можно повторять слова иностранного языка, прослушивать всевозможные магнитофонные записи учебных курсов. В дороге можно предварительно продумать план предстоящего дня и т.д.

Или, например, приходится ждать автобуса или какого-нибудь человека.

Ожидание может помочь человеку решить некоторые особенно запутанные проблемы, которые беспокоят его. Необходимо обдумать их поэтапно. Сначала постараться восстановить в уме один за другим все аспекты этой проблемы в целом. Затем, если у есть время, постараться рассмотреть одну из сторон этой проблемы, уделив ей, допустим, пять минут. Возможно, это и не решит всю проблему, но, по крайней мере, запустится в действие механизм решения.

КАК ЭТО НИ СТРАННО, НО ДАЖЕ ВО СНЕ МОЖНО ПРОВЕСТИ ВРЕМЯ С ПОЛЬЗОЙ.

Можно использовать часть времени, проводимого во сне, с пользой, так как многие физиологические функции человека продолжают работать даже в сонном состоянии. Сновидения свидетельствуют о том, что подсознание человека продолжает работать, даже пока он спит.

Для того чтобы заставить время во сне работать на вас, необходимо сделать следующее. Перед тем, как погрузиться в сон, поставьте подсознанию вопрос. Выбрать такую проблему, которая требует много часов работы. Не нужно тратить на нее время, разбирая сознательно, осмысленный ответ придет незамедлительно, когда вы проснетесь. Многие люди применяли такой метод и получали хорошие результаты. Однако, как только почув-

ствуєте, что мысль об этой проблеме не дает вам спать, необходимо немедленно выкинуть ее из головы.

Таким образом, источников свободного времени очень много, нужно только их отыскать и правильно использовать.

Организацию времени можно рассматривать как жизненную миссию, как дело, значимое для общества. Ведь если мы не умеем грамотно ставить цели, организовывать работу и отдых, планировать время – мы неконкурентоспособны.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ

Выполнила: студентка гр. УП-21 Ванюкова А.А.

Научный руководитель: Торгашова Н.А.

Сегодня социально-психологическая адаптация к профессиональной деятельности вновь принимаемых лиц в таможенные органы является наиболее актуальным вопросом. Она определяет эффективность и качество работы должностных лиц, функциональных подразделений и таможенных органов в целом. Исследование данной проблемы было проведено работниками кадрового аппарата Смоленской таможни Алтайского края, которое будет приведено ниже.

Профессиональная адаптация – это приспособление человека к новым для него условиям труда, овладение им ценностными ориентациями в рамках профессии, осознание мотивов и целей в ней, сближение внутренних норм человека и профессиональной группы.

Рассматривая профессиональную адаптацию как динамическое, комплексное, системное явление, можно выделить следующие взаимосвязанные и взаимообусловленные компоненты этого процесса: адаптация к содержанию деятельности; к условиям реальности; к коллективу; к отношениям с руководством; включение в первичную (малую) группу коллег; включение в процессы профессионального саморазвития

Неудовлетворительная адаптация хотя бы к одному их компонентов всего процесса не позволяют говорить об успешности процесса адаптации в целом. Нарушение адаптации может приводить к низкой эффективности и качеству служебной деятельности, дисциплинарным проступкам и т. д.

Основными субъектами, включенными в процесс профессиональной адаптации должностных лиц таможенных органов и в конечном итоге определяющими ее результаты, являются: руководитель таможенного органа; специалисты кадрового аппарата и отдела инспектирования и профилактики правонарушений; практический психолог; наставники.

Психолого–педагогическое обеспечение адаптации необходимо строить дифференцировано, с учетом различных категорий вновь принятых лиц: принятые на работу из числа гражданских лиц или из других силовых структур.

Рассматривая проблему как профессиональной, так и социально-психологической адаптации можно выделить основные этапы адаптации вновь принимаемых лиц в таможенные органы:

ПЕРВЫЙ – подготовительный, или этап профессиональной ориентации и отбора кандидатов на работу в таможенные органы. Продолжается до принятия кандидата на работу.

Задачами первого этапа являются:

1. Определение источников комплектования и работа с «ресурсом» потенциальных кандидатов для принятия на работу;

2. Привлечение молодежи и специалистов к поступлению на работу;

Работникам кадрового аппарата и отделу инспектирования и профилактики правонарушений для решения этих задач рекомендуется:

а) наладить связь с высшими учебными заведениями, городским и районным центрами занятости населения;

б) привлечь к этому направлению работы таможенников, склонных к педагогической деятельности;

в) доводить через СМИ до широкой общественности лучшие образцы деятельности должностных лиц таможенного органа.

3. Предварительное изучение и психологическое исследование кандидатов перед принятием на работу, выработка рекомендаций по их наиболее эффективному использованию;

Для решения третьей задачи работникам кадрового аппарата совместно с психологом таможенного органа необходимо совершенствовать методы предварительного обследования кандидатов для поступления на работу в таможенные органы. При отборе кандидатов учитывать:

- мотивы поступления на работу;
- профессиональную направленность личности;
- уровень самооценки психологической готовности к профессиональной деятельности;
- уровень развития профессионально важных личностных качеств и способностей, а также адаптационный потенциал кандидата;
- особое внимание уделять выявлению тех качеств личности, которые могут влиять на темп и качество профессиональной и социально- психологической адаптации.

4. Взаимодействие с Центрами психологической диагностики регионального УВД при организации профессионально – психологического отбора кандидатов на службу в отделы силового блока и оперативно-розыскной отдел. Должное место в этом взаимодействии занимает выявление «группы риска» - лиц с пониженными адаптационными возможностями – и их психологическое «сопровождение».

ВТОРОЙ – это этап профессиональной адаптации. На этом этапе происходит закрепление вновь принятых людей в функциональных подразделениях. Примерный срок окончания второго этапа - один год с момента принятия на работу.

Задачей второго этапа является формирование уровня психической деятельности должностного лица, определяющего адекватное заданным требованиям и условиям среды профессиональное поведение, эффективное взаимодействие с социальным окружением и успешную деятельность без значительного нервно-психического напряжения.

В 2005 году профессиональная адаптация изучалась в 70% структурных подразделениях Смоленской таможни. Количество обследованных по каждой категории служб превысило 200 человек, что позволило увидеть более четкую динамику изменения личностных качеств у успешно адаптированных должностных лиц и должностных лиц, имеющих затруднения в профессиональной адаптации.

Общее число должностных лиц, имеющих затруднения в освоении профессиональной деятельности и адаптации к ней, составляет 20%. Заставляет задуматься также и тот факт, что у 25% должностных лиц данной группы выявляется импульсивно-агрессивная направленность, а 15% составляют лица, у которых в наличии состояние тревожности, им свойственна низкая самооценка, пессимизм, неудовлетворенность собой, стремление к самоутверждению.

У 20% - низкий уровень интеллектуального развития, что может привести к непрофессиональным приемам трудовой деятельности, неумению применять нормативные акты в сложных конкретных ситуациях.

И лишь у 18% обследуемых личностный профиль являлся благоприятным для работы в этих подразделениях. Им свойственен контроль над агрессивностью, сдерживание самореализации, гиперсоциальная направленность интересов, ориентация на правила, инструкции, несколько догматический стиль мышления, с опорой на существующие общепринятые точки зрения. В межличностных отношениях – высокая нравственная требовательность как к себе, так и другим.

Полученная картина обследования свидетельствует о падении престижности данной

профессии. Отсюда не высокий профессионализм данной категории лиц. Немаловажной причиной низкого профессионализма является мотивация профессионального выбора сотрудников.

Для изучения этой проблемы был проведен социологический опрос, результаты которого показали, что ведущим в профессиональном выборе у должностных лиц этих подразделений являлся мотив с содержательными аспектами деятельности (35%) - стремление к активной и разнообразной работе.

Вторым по значимости мотивом (25%) являлся социально-экономический фактор. В его содержание входили: высокий заработок, льготы, безработица.

Третье место в иерархии мотивов принадлежало мотивационным стремлениям (18%), включающим желание носить форму и т.д.

На четвертом месте находились нравственные мотивы (16%). В них входило желание активно защищать экономические интересы государства.

Завершали мотивационную иерархию (6%) мотивы подражания образцу (совет друзей, знакомых и др.).

Данная иерархия мотивов поступления на работу в эти подразделения являлась причиной (86% опрошенных) неоправданных ожиданий от работы, неудовлетворенности работой.

Как показала практика, несоответствие личностных качеств и отсутствие обоснованности устойчивой мотивации порождают негативные факторы, препятствующие успешной адаптации как социально-психологической, так и профессиональной.

Также, в 2005 году, проводилось обследование стажеров после окончания сроков стажировки. В обследовании принимало участие по 95 человек, принятых на работу в 2004 и 2005 годах. Возрастной диапазон составил от 21 до 36 лет (до 15% пришлось на возрастной период от 22 до 25 лет).

Адаптированность определялась исходя из следующих критериев:

- положительные рекомендации руководства отделов о выполнении функциональных обязанностей;
- сбалансированностью эмоционального фона, определяемой цветовым тестом Люшера в адаптированном варианте Л.Н. Собчик;
- компенсированным профилем по ММРІ в варианте 377 утверждений, адаптированным Березиным.

Распределение адаптированных и неадаптированных стажеров в зависимости от видов деятельности (в %) представлено в таблице 1.

Из таблицы видно, что наибольший процент адаптировавшихся к работе приходится на наименее стрессобразующий вид деятельности. Тот факт, что процент успешно адаптировавшихся к работе стажеров таможни повысился, является положительным фактором и свидетельствует об ужесточении процедуры отбора кандидатов в таможню и повышении эффективности профессионально-психологического отбора.

При анализе данных было выявлено, что процент адаптировавшихся к работе лиц, состоящих в браке - 87%, т.е. на 10% больше, чем среди холостых. Можно предположить, что люди, принадлежащие к данной социальной прослойке, вступившие в брак в этом возрасте, более социабельны, более уравновешены эмоционально, чем холостые.

Таблица 1. Распределение адаптированных и неадаптированных стажеров

Вид деятельности	Административно-правовой		Оформительский		Охранный (подразделения силового и правоохранительного блока)	
	2004 год	2005 год	2004 год	2005 год	2004 год	2005 год
Адаптированы	72	70	56	57	78	80
Не адаптированы	28	30	44	43	22	20

Одним из немаловажных факторов, влияющих на степень адаптированности, является интеллектуальный уровень. Нужно отметить, что средний показатель интеллекта по КОТ у успешно адаптировавшихся лиц выше, чем у неуспешно адаптировавшихся. Так, если в 2004 году средние показатели успешно адаптировавшихся составляли 20 баллов, а неуспешно адаптировавшихся 14 баллов, то в 2005 году соответствующие показатели - 23 и 15, что является положительным фактором, и говорит о повышении интеллектуального уровня вновь принимаемых.

Непосредственному руководителю и наставнику рекомендуется при оценке результативности адаптационного периода ориентироваться на следующие критерии:

- освоение «молодым» сотрудником своих функциональных обязанностей;
- отношение к своим функциональным обязанностям;
- проявление инициативы в работе;
- преобладание хорошего настроения на рабочем месте, работоспособность;
- дисциплинированность и исполнительность;
- взаимоотношения в коллективе;
- взаимоотношения с непосредственным руководителем;
- отношение коллектива к «молодому» таможеннику.

Если средние оценки по всем показателям положительны или нейтральны, можно говорить об относительно успешной адаптации вновь принятого и благополучном завершении второго этапа. При снижении адаптационных возможностей, выявлении признаков психической дезадаптации необходима консультация у психолога таможенного органа, а также проведение мероприятий психокоррекционного характера.

ТРЕТИЙ – этап профессионального саморазвития в коллективе. Продолжается до трех – пяти лет с момента принятия на работу.

На этом этапе необходимо создавать условия для выявления перспектив роста «молодого» специалиста. Он должен сопровождаться постепенным повышением социального статуса таможенника, улучшением, по возможности, материально-бытовых условий.

На данном этапе «молодой» специалист, с точки зрения профессионального становления, приобретает большую самостоятельность вследствие снятия опеки наставника, который обретает роль советчика и консультанта лишь по наиболее сложным вопросам.

Решая задачи третьего этапа, целесообразно использовать мотивы достижения, вводя в деятельность «молодого» специалиста элементы соревновательности, соперничества, здоровой конкуренции.

Для создания у руководителя более полной картины профессионального саморазвития «молодого» специалиста в некоторых подразделениях таможни существует практика «условной» аттестации.

Для осуществления данного направления работы с «молодым» сотрудником психологу целесообразно использовать, например, следующие формы и методы своей деятельности:

1. Изучение заключений и характеристик Центра психодиагностики для стажеров силового и правоохранительного блоков.
2. Выявление и контроль групп риска в период испытательного срока.
3. Изучение биографических характеристик.
4. Использование методов социометрического обследования для изучения структуры и степени адаптации к межличностным отношениям.
5. Проведение бесед и консультаций различной направленности, учитывая при этом содержание проблемы; сферу жизнедеятельности, в которой она находится (служебная, семейная, бытовая); уровень владения и контроля над проблемной ситуацией, с которой столкнулся «молодой специалист»; степень влияния проблемы на поведение и профессиональную деятельность «молодого» специалиста.

Таким образом, целенаправленное, комплексное применение всех перечисленных форм и методов психолога – педагогического обеспечения может облегчить и ускорить

адаптацию «молодых» специалистов в коллективах таможни, заложить основу личностного и профессионального роста, способствовать формированию и закреплению в таможенных органах высокоэффективного кадрового «ядра».

Управление кадровым резервом современной организации
на примере ГУВД Алтайского края

Выполнила: Студентка гр. УП-21 Ванюкова А.А.

Научный руководитель: Гайдук А.В.

В последнее время большинство фирм особое внимание уделяет планированию карьеры своих сотрудников. Известно, что правильное использование внутреннего кадрового потенциала становится более выгодным, чем привлечение персонала извне.

Те организации, которые научились управлять этим процессом, получают колоссальную отдачу от времени и средств, вложенных в работу с резервом, в виде безболезненной смены поколений, сохранения традиций и привнесения свежих взглядов

Потребность в резервах — идея не новая. К ней постоянно обращено внимание экономистов. Так как используемые резервы есть существенная часть потенциала организации.

В литературе встречается несколько трактовок понятия «кадровый резерв». Мы считаем наиболее полным определение, данное Т.Ю.Базаровым: «кадровый резерв — это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку».

Мы рассмотрели и проанализировали систему формирования и использования резерва руководящих кадров Главного управления внутренних дел Алтайского края.

Управление кадров ГУВД Алтайского края является структурным подразделением, призванным обеспечить выполнение задач подбора, расстановки, учета, повышения профессионального уровня, социально-правовой защищенности и воспитания личного состава в духе патриотизма.

Основной целью формирования кадрового резерва государственной службы является создание подготовленного к управлению в новых условиях состава государственных и муниципальных служащих, обеспечение непрерывности и преемственности государственного управления, его совершенствования на основе отбора, подготовки и выдвижения кадров, способных профессионально и эффективно реализовать задачи и функции соответствующего органа государственной власти.

Необходимость функционирования института кадрового резерва в ГУВД Алтайского края обусловлена тем, что на сегодняшний день актуальна проблема комплектования начальствующего состава:

- Некомплект руководящих должностей по линиям служб превышает как некомплект рядового состава, так и некомплект по общей группе (штатам).

- За период пяти месяцев (март-июль) 2005 года, в сравнении с аналогичным периодом прошлого года: произошло сокращение численности кадрового резерва, а также резко возросло число уволенных сотрудников руководящего состава по отрицательным мотивам и на первом году службы.

- В течение 2005 года произведено 119 назначений на руководящие должности номенклатуры ГУВД. При этом из 19 назначенных на должности начальников УВД-ОВД - 6 человек (31,6 %) состояли в резерве, из 81 заместителей начальников - 25 человек (30,9 %). В целом из 119 сотрудников, назначенных на руководящие должности, в резерве состояло 34 (28,6%), т.е. коэффициент эффективности подготовки руководителей внутри организации равен 0,29 (29%).

В области подготовки резерва получила распространение практика привлечения резервистов к участию в комплексном инспектировании, разработке программ борьбы с преступностью в своем районе, участие в подготовке проектов планов оперативно-

служебной деятельности, управленческих решений, подготовке анализа криминогенной обстановки, проведению служебных проверок по фактам нарушения служебной дисциплины и т.д.

В индивидуальных планах подготовки кандидатов для выдвижения, в первую очередь, предусматривается обучение резервистов на факультетах повышения квалификации в образовательных учреждениях МВД России, в том числе в Академии управления МВД России.

В работе с резервом имеются недостатки и нерешенные проблемы. В организации отбора кандидатов допускается формализм, имеют место случаи зачисления в резерв сотрудников, не обладающих необходимыми деловыми, личными и нравственными качествами, не имеющих необходимого образования, опыта работы в службе, не учитывается готовность резервиста перейти на должность с большим объемом работы, умение работать с подчиненными.

Зачастую бывают ситуации, когда высвободившиеся должности руководящего состава ОВД длительное время остаются вакантными.

Анализ полученных индивидуальных программ показал, что в ряде органов и подразделений внутренних дел края начальники не осуществляют действенного контроля за качеством и своевременностью подготовки программ. Содержание программ из года в год переписывается в основном без изменений, для изучения резервистам дают отмененные нормативные документы.

При формировании резерва на 2005 год были учтены имеющиеся недостатки. В список резерва выдвижения после согласования с УСБ ГУВД включены 344 сотрудника. Из них - 63% имеют высшее образование, 11,4% - учатся заочно. Полагается, что предлагаемый резерв создаст реальные возможности для дальнейшего обновления руководящего корпуса органов и подразделений внутренних дел края.

Анализ показал, что важнейшими нерешенными проблемами являются:

1. Отсутствие методов и технологий, позволяющих объективно оценивать возможности, перспективность работников, включенных в кадровый резерв.
2. Разработка пакета документов нормативно-правового и методического обеспечения формирования кадрового резерва, что позволит создать систему работы с кадровым резервом государственной службы, адекватную современным требованиям.

Решение этих и других проблем поможет создать благоприятную среду формирования и эффективного использования кадрового резерва всех уровней управления.

На наш взгляд, важную роль в управлении кадровым резервом государственной службы играют гласность и коллегиальность. Поэтому целесообразным считаем оглашение списков кандидатов в резерв, создание возможности каждому сотруднику высказать свои замечания и предложения по кандидатурам, т.е. необходимо налаживание обратной связи, учет мнения коллектива.

Нужна четкая регламентация общего срока пребывания в резерве по каждому отдельному кандидату. Регламентированный срок пребывания в резерве поможет специалисту уверенно планировать свою карьеру и не приведет к спаду активности, снижению самооценки личности.

Контроль деятельности резервистов следует вести на протяжении всего времени нахождения их в резерве. Целесообразно списки резерва пересматривать и утверждать один раз в год. При пересмотре кадрового резерва в конце года важно делать анализ, давать оценку подготовленности каждого служащего, обосновывать решение о зачислении его в состав резерва на новый срок.

Необходимо совершенствовать и использовать на практике различные формы практической подготовки кадрового резерва: стажировки, временное замещение руководителей на период их командировок, отпусков; выезды в другие организации с целью изучения опыта; участие в преподавательской работе в системе повышения квалификации; участие

в проверке деятельности других подразделений организации; участие в подготовке и проведении конференций, семинаров, совещаний и др.

Особое место занимает социально-психологическая подготовка резерва руководящих кадров, которая облегчает процесс адаптации работника к новой должности. Поэтому Управлению кадров необходимо продумать процедуру адаптации вновь назначенного начальника и его подчиненных, а также применять специальные программы по адаптации и управленческие тренинги.

Важную роль в управлении процессом формирования и использования кадрового резерва играет нормативно-правовое и методическое обеспечение.

Возросшая актуальность оперативного решения стоящих перед Управлением кадров задач требует снабжения специалистов эффективным инструментарием, т.е. методическим обеспечением, компьютеризированным в соответствии с современными требованиями. По нашему мнению необходимо применение эффективной программной оболочки, которая позволяла бы: использовать тесты в единой системе, быстро обчислять результаты, накапливать базы данных, проводить статистический анализ. Большинству этих требований отвечает универсальный программно-диагностический комплекс (ПДК) «Эксперт +».

Он состоит из трех проблемно-ориентированных пакетов: личностные качества, свойства интеллекта и продуктивности деятельности, а также экспертные оценки специалистов кадровых служб. Оценка соответствия кандидата предъявляемым требованиям проводится в бальной системе. Она поможет узнать сильные и/или слабые стороны его личности, обязательно проявляющиеся как в каждодневной работе, так и, что особенно важно, в сложных, экстремальных обстоятельствах, а также поможет определить оптимальные пути его дальнейшего развития и обучения с целью получения максимальной профессиональной отдачи и повышения эффективности его деятельности.

При правильной и умелой постановке работы по формированию и использованию кадрового резерва создается конкурентная среда среди специалистов, что стабилизирует государственное управление, позволяет управлять структурной перестройкой управленческого аппарата, обеспечивать пополнение его молодыми образованными работниками.

Совершенствование процесса управления кадровым резервом предполагает развитие личностного и профессионального потенциала сотрудников.

По нашему мнению, эффективность использования института кадрового резерва в ГУВД Алтайского края позволит обеспечить:

- своевременное удовлетворение дополнительной потребности в кадрах служащих всех категорий в соответствии с реестрами должностей;
- качественный отбор и целенаправленную подготовку кандидатов на выдвижение;
- сокращение периода адаптации вновь назначенных служащих;
- повышение профессионализма и улучшение качественного состава служащих.
- повышение уровень мотивации сотрудников;
- экономия временных и материальных ресурсов;
- повышение лояльности сотрудников к организации;
- обеспечение преемственности традиций.

У сотрудников, зачисленных в кадровый резерв, ожидается изменение в индивидуальных установках и поведении: осознание необходимости повышения уровня профессиональных знаний, мастерства, развитие профессиональной заинтересованности, стремление к постоянному росту, ориентация на достижение конечных результатов работы, повышение уровня трудовой активности и инициативы.

Что касается группового поведения, то для кадрового резерва характерно: сотрудничество и взаимодействие для достижения общих целей, развитие состязательности, улучшение социально-психологического климата в коллективе.

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ УСТАНОВКА – ЗАЛОГ УСПЕХА ОРГАНИЗАЦИИ

Выполнила: студентка гр. УП-31 Щербина Е.А.

Научный руководитель: Гайдук А.В.

Любая организация с первого же момента своего существования имеет в своем арсенале все необходимое для обеспечения себя кадрами. Всей организационной средой она формирует у персонала готовность воспринимать реальность определенным образом, переживать и трактовать события привычным способом и поступать соответственно. Социологи называют это аттитюд, или установка. Любой процесс производства можно также назвать и процессом формирования производственных установок. Нет организаций, которым «не везет» с работниками. Она сама, через работу своего менеджерского корпуса творит именно такой персонал, который наиболее подходит под сложившийся стиль управления, под систему постановки задач и спроса за их выполнение.

Для создания рабочего коллектива, состоящего из профессионалов, преданных своему руководству и интересам дела, нужно помнить простой факт: личность формируется реальным членством в организации.

Становясь активным членом организации, человек обретает некие права и обязанности. Он ставится в определенные рамки процесса, составляющего суть организации, занимает свое место в системе взаимосвязей организации и в качестве платы за членство обретает сумму ожиданий и требований от своих партнеров. Начав действовать, он получает ответные реакции как от руководства организации, так и от ее рядовых работников. Если организация хорошо выстроена, то эти реакции в свою очередь начинают формировать личность человека и его положительное отношение к труду, к компании, к руководству.

Следовательно, любая организация в процессе производства продукта и жизнедеятельности создает свою, присущую только ей особую атмосферу. Особенная атмосфера является бесценным инструментом, она активно усваивается персоналом и впоследствии оказывает решающее значение на его производительность труда и мотивацию.

Созданию такой атмосферы способствует каждый участник организации, но, прежде всего, менеджеры. Потому что именно они ставят цели, определяют способы их достижения, разрабатывают правила взаимодействия и оценивают усилия остальных, тем самым создают эту самую неповторимую атмосферу в организации.

Для достижения успеха в бизнесе представляются необыкновенно важными вопросы: какого сотрудника готовит себе компания всей системой своего управления персоналом, каким будет ее завтрашний день? Ведь даже самые гениальные и смелые проекты могут быть вдребезги расколочены твердым лбом исполнителей. Тогда все усилия управленческого персонала обернутся пустой тратой времени и денег, какими бы техническими нововведениями они бы ни были подкреплены.

Исследование производственных установок, проведенное на промышленных предприятиях России, дало неожиданные результаты. Опросом был охвачен персонал предприятий от рядовых исполнителей до заместителей генерального директора. Каждому предлагалось дать:

- оценку производственной ситуации, в которой он находится;
- оценку собственного потенциала, с позиции возможности эту ситуацию изменить.

В целом картина выглядит следующим образом.

Группа 1 составляет 40% опрошенных. Эти работники воспринимают себя в негативной ситуации, а собственный потенциал находят недостаточным для ее решения. Должностные обязанности выполняются формально, но при наличии непосредственного наблюдения руководства эта категория трудится со служебным рвением и прилежанием. Разрешение негативной ситуации им видится в обретении личных отношений с руководством и, как следствие, в снижении трудового бремени или обретении негласных льгот.

Группа 2 составляет 38% опрошенных. Эти работники также воспринимают себя на производстве в негативной ситуации, а собственный потенциал для ее решения считают недостаточным. Эта категория лиц переживает чувство собственной ненужности и уже

смирилась с таким положением вещей. Убеждены, что руководство их использует, однако способов изменить свое положение не видят. Трудовые обязанности воспринимаются ими в качестве несправедливой повинности, поэтому производственные задания выполняют формально, без всякой инициативы или разумной коррекции.

Группа 3 составляет 13% опрошенных. Они считают себя профессионалами и убеждены, что обладают потенциалом, способным улучшить свое собственное положение. Они намерены искать выход из трудностей не только для себя лично, но и для всего коллектива. Однако видят себя неправильно встроенными в рабочий процесс. Им представляется, что они занимают не то место в коллективе, которое позволило бы им в полной мере проявить свой талант и вывести свое предприятие из тупика. Следует отметить, что, помимо действительно талантливых профессионалов, еще не достигших места, соответствующего их способностям, в эту группу входят и амбициозные личности, искренне заблуждающиеся по поводу собственных возможностей.

Группа 4 составляет 9% опрошенных. И эта категория также воспринимает свое экономическое благополучие негативно, но в меньшей степени, чем остальные категории. Логика поведения представителей этой группы такова, что уж если результаты труда коллектива предприятия делится не равными долями, то активность по их увеличению должна соответствовать этим долям. Свой потенциал для исправления ситуации к лучшему они воспринимают как достаточный и даже высокий, а вот долю прибыли низкой. Следовательно, проявлять активность означает ронять достоинство.

Принципиально другая картина складывается в коллективах малого бизнеса, что объясняется историей их возникновения. Обычно они начинают свой рост благодаря харизматической силе и предпринимательскому таланту первого руководителя. В результате получают малочисленные коллективы, возникает нечто вроде рабочей семьи, в которой все отвечают за общее благополучие. Работают с перерывами на еду и сон, имеют общие печали, опору друг в друге и совместно переживают удачу. Люди учатся, решая на практике производственные задачи по мере их возникновения. С течением времени деятельность усложняется и производство растет, а новизна задач и энтузиазм в коллективе постепенно превращаются в обыденность и исчезают. Коллектив начинает расти, и некогда единая рабочая команда разбавляется группой исполнителей.

Чаще всего состоявшийся коллектив в сфере малого и среднего бизнеса представляет собой слабоструктурированную разрозненную массу индивидов, в которой имеется ядро сотрудников, наиболее приспособившихся к сложившемуся в компании стилю работы. В это ядро входят самые толковые исполнители и часть менеджеров компании, занимающих ключевые позиции. Несмотря на то, что бизнес-процессы компании со временем становятся более запутанными, а менеджеры в большинстве случаев не в состоянии грамотно организовать и контролировать работу своих подчиненных, такое положение дел их устраивает. "Золотая элита компании" – это первый руководитель и незначительная часть активных менеджеров, которые стремятся продолжать развитие компании, а ядро коллектива уже достигло предела своего насыщения. Каждый из них уже сложил внутри компании свою личную технологию, позволяющую меньше напрягаться и побольше получать. Никто из работников не станет нарушать это равновесие, даже ради еще более светлого завтра. Именно поэтому ядро коллектива принципиально против любого упорядочивания их деятельности.

Руководитель и близкий ему менеджмент ищет новые формы работы, пробует оптимизировать организационную структуру, разрабатывает и упрощает бизнес-процесс, применяет стимулирование персонала. Это, как правило, дает возможность компании удерживать свое положение на рынке или в лучшем случае позволяет совершенно незначительно продвигаться вперед. Организация начинает расти не за счет качественного развития, более профессиональной деятельности, а за счет количественного роста.

При рассмотрении этих двух ситуаций на крупных промышленных предприятиях и в коллективах малого и среднего бизнеса вывод напрашивается сам: несовпадение в пони-

мании менеджерами важности приоритетов в управлении жизнедеятельностью компании, а также отсутствие необходимых структурных подразделений на производствах, является причиной, порождающей проблемы персонала и его отношение к труду. Они – следствие не злого умысла, а недостаточной структурной развитости.

Изменение производственных установок персонала на более позитивные, бесспорно, является гигантским ресурсом развития организаций.

Необходимо сказать, что важным элементом создания производственных установок является корпоративная культура. Формирование командного духа предприятия дело новое и не имеющее в рамках организационной структуры компании конкретного ответственного лица, которому было бы вменено в обязанность следить за состоянием здоровья корпоративной культуры. По традиции только на основании того, что эта проблема имеет непосредственное отношение к персоналу, ответственных пробуют назначить из числа руководителей подразделений, возглавляющих работу с кадрами. Однако структуры кадровых служб предприятий оказываются не готовы к такой работе. На предприятиях нет системы, способной поддерживать нарабатанный коллективом позитивный опыт командной работы на должном уровне.

Тем не менее, будущие победители – это компании с железным менеджментом и богатой корпоративной душой. Производственная установка персонала, как зеркало, отражает результаты усилий менеджмента. Ее содержанию и процессу ее формирования сегодня все больше уделяют внимание в современных организациях.

ВЛИЯНИЕ ЦВЕТОВОГО ОФОРМЛЕНИЯ НА ДЕЛОВОЙ НАСТРОЙ СОТРУДНИКОВ

Выполнила: студентка гр. УП-21 Голованова Е.Э.

Научный руководитель: Торгашова Н.А.

На рабочем месте сотрудник проводит не только большую часть рабочего времени, но и большую часть своей жизни. Поэтому от того, какой это будет кабинет, будет зависеть, как будет работать сотрудник организации. Народная мудрость о том, что дома и стены помогают, на наш взгляд, столь же верна и для рабочего места. Так почему же офис не сделать своим союзником и использовать как верное средство для достижения поставленных целей? Ведь это совсем не трудно, стоит лишь задуматься о цветовом оформлении рабочего места. Действительно, цвет играет очень важную роль, поскольку является средством не только информации, но и довольно мощного воздействия на ассоциативное мышление человека. Цветовая гамма всегда много значила для психологии человека, зачастую определяя его душевный настрой и создавая психологический комфорт, либо дискомфорт. С помощью цвета можно не только изменить свое настроение, повысить работоспособность, но и, если верить китайскому искусству фен-шуй, воздействовать на судьбу.

Кроме того, современный офис – это не только рабочее место, но и важная составляющая имиджа компании. Поэтому офисный интерьер должен сочетать почти домашний комфорт, эргономичность и яркий стиль, который становится выражением идеологии компании.

Таким образом, можно сделать вывод, что к цветовому оформлению кабинета необходимо подходить с особой тщательностью. И чтобы не ошибиться в своем выборе, необходимо знать основы теории цвета.

Существует колесо основных цветов с 12 секторами. Все 12 цветов колеса можно условно разделить на две группы: теплые (от желтого до красно-фиолетового) и холодные (от фиолетового до желто-зеленого). Также существуют ахроматические цвета – это белый, черный и все оттенки серого.

Теплые цвета называют также приближающими, так как окрашенные ими поверхности кажутся ближе, чем на самом деле. Помещения, окрашенные в эти цвета, выглядят теплыми и гостеприимными, но при этом, меньшими по размеру. Цвета холодной гаммы называются удаляющими, т.к. помещение становится более просторным и холодным на

вид. Очевидно, что холодные цвета будут успокаивать снижать утомляемость, а теплые – поднимать настроение и тонизировать.

Цветовое колесо помогает также создать гармонию и контраст цветов. Цвета, соседствующие или близкие, называются гармоничными и действуют успокаивающе. Однако слишком гармоничное, однообразное цветовое решение помещения будет выглядеть монотонным и утомительным. Идеальной цветовой схемой будет гармоничная основа с разумным добавлением контрастных элементов.

Зеленый цвет — стоит на стыке холодной и теплой гаммы, поэтому ему присуща некоторая неопределенность. Это совершенно не рабочий цвет, он спокойный и ленивый, не стимулирует мысль и не побуждает к действию. Среди зеленых стен приятно отдохнуть и расслабиться, так как он вызывает чувство стабильности, покоя и гармонии.

Желтый — цвет радости и солнца, поэтому слегка возбуждает, создает оптимистичное и бодрящее настроение. Вместе с тем — умеренно тонизирует и положительно влияет на умственную активность. Такой цвет нравится людям энергичным, любящим общаться. Кроме того, во все времена желтый цвет ассоциировался с богатством, поэтому если посетителей необходимо поразить роскошью и богатством, то можно смело экспериментировать именно с этим оттенком.

Оранжевый цвет — способствует подъему энтузиазма и творческому вдохновению; активен и самодостаточен, символизирует восторг, причем настолько бурный, что этот цвет вряд ли с пользой может быть использован для оформления офисных помещений — слишком уж много эмоций и мало делового настроения.

Красный цвет – цвет силы, жизненной энергии, создает ощущение тепла и эффектного интерьера. Этот цвет подчеркивает значимость работника, активность и уверенность в успехе, но его переизбыток способен спровоцировать скандалы в рабочем коллективе, а посетителей довести до агрессивной ярости, поэтому, отдав предпочтение именно этому оттенку, важно не переборщить. Кроме того, помещение, решенное в красных тонах, будет выглядеть меньше и ниже.

Розовый цвет — весьма инфантилен и на окружающих действует расслабляюще. Поэтому при цветовом оформлении кабинета от этого оттенка лучше отказаться.

Остальные оттенки теплых цветов предпочтительны для оформления кабинета, они создают уютную и благожелательную обстановку, повышают работоспособность, тонизируют и способствуют мыслительному процессу. Насыщенные оттенки вызывают ощущение прочности и стабильности, светлые тона скрадывают пространство и придают легкость оформлению офиса.

Голубой — небесный цвет высоты и простора, бесспорно привлекательный, но при этом далекий и равнодушный. Этот цвет создает ощущение покоя и несет расслабляющий и «освежающий» эффект, он помогает сосредоточиться и успешно сглаживает острые углы конфликтов. Применение голубого цвета визуально сделает помещение кабинета выше и просторнее, поэтому он незаменим для небольших помещений.

Синий — неторопливый, спокойный и серьезный, словом, самый деловой цвет. Охлаждает горячие головы и солнечные помещения, способствует медитации и глубокому осмыслению производственных проблем, но, в конечном счете, может увести слишком далеко от работы. При оформлении кабинета в подобных тонах необходимо обеспечить достаточно освещения, в противном случае действует на сотрудников и посетителей крайне угнетающе.

Фиолетовый цвет – фантастичный и иррациональный, поэтому применение его в чистом виде на рабочем месте вряд ли уместно. Однако в «разбавленном» состоянии он оставляет ощущение легкости и свежести.

Остальные оттенки холодной гаммы не создают столь сильного впечатления как оттенки теплой гаммы, поэтому их применение вполне допустимо. Они расширяют пространство, способствуют сосредоточенности. Однако, необходимо учитывать то, что кабинет, выдержанный в холодных тонах, свидетельствует о некоторой отстраненности его

хозяина. Здесь можно рассчитывать на сухую деловую корректность и профессионализм, но напрасно ожидать теплоты и дружелюбия в общении.

Черный цвет — мрак, темнота и неизвестность, у людей он обычно ассоциируется с трауром. Черный кабинет способен подчеркнуть оригинальность и экстравагантность своего хозяина, но вряд ли позволит его посетителю почувствовать себя уютно и комфортно. В больших количествах он навеивает мрачное и подавленное настроение. Однако, если черный цвет будет присутствовать в кабинете в виде отделки, то придаст интерьеру ощущение графичности и четкости, на ассоциативном уровне подчеркнет организованность и высокие деловые качества владельца.

Белый цвет — цвет праздника, счастья и чистоты. Это цвет творчества, аккуратности и абсолютной честности намерений. С помощью белого (а также светлых пастельных тонов) удаётся визуально расширить помещение. К тому же белые стены и потолок создают эффект воздушности, невесомости. Однако при оформлении кабинета в таком цвете важно не переборщить.

Серый в качестве базового цвета тоже не совсем удачен, поскольку выглядит невыразительно скучным. Оформив кабинет работника в сером цвете, можно спровоцировать его равнодушие ко всему окружающему. Впрочем, этот цвет можно разбавить каким-нибудь из живых оттенков или использовать в сочетании с белым.

Вообще, подобрать цветовое решение интерьера очень непростая и ответственная задача. Ведь восприятие одного и того же цвета различными людьми неравнозначно, на разных людей оно может действовать по-разному. Однако существуют некоторые правила подбора цветовой гаммы кабинета в зависимости от:

1. Возраста работника: для молодых предпочтительны будоражащие контрастные сочетания, люди среднего возраста, напротив, комфортно ощущают себя в обстановке, оформленной приглушенными, гармоничными оттенками одной гаммы;

2. Темперамента сотрудников: расшевелить флегматичных сотрудников помогут яркие акценты из красного и оранжевого тонов, наиболее активных и шумных, напротив, успокоит сочетание сине-зеленой гаммы;

3. Интеллекта: чем выше интеллект работника, тем более утонченные оттенки они предпочитают. Необходимо избегать ярких синих и оранжевых тонов, их прямолинейность вызовет скуку или раздражение, здесь правильнее сыграть на изысканности мягких оттенков теплой или холодной гаммы;

4. Рода деятельности рабочего коллектива: если человек большую часть дня проводит за компьютером, то снять зрительное напряжение помогут крупные, ровно окрашенные цветные плоскости — без фактуры и мелких деталей. Если работа связана с большим потоком зрительной информации, то оформление кабинета следует выдержать в светлых (почти белых) тонах, отделка при этом должна быть не слишком контрастной;

5. Шума: приглушить гул разговоров и жужжание техники можно, если оформить помещение цветами «тихой» гаммы — светло-синим или голубым, которые к тому же, способны снизить утомление от многолюдия;

6. Уровня освещения и от того, на какую сторону света выходят окна. Если окна обращены на север, в дизайне помещения предпочтительны теплые краски. Если же окна выходят на юг или в кабинете используют искусственное освещение, - стены должны быть светлыми, холодных тонов.

Общим правилом служит то, что не стоит перегружать помещение цветовой гаммой. Желательно выбрать не более пяти цветов (а еще лучше два-три плюс их оттенки). Сначала подбирается доминирующий цвет, а затем — подчеркивающие его, вспомогательные.

Таким образом, цветовое оформление кабинета — это один из важнейших факторов при формировании дизайна. Правильно подобранная цветовая гамма помещения будет способствовать повышению работоспособности, улучшению настроения, снижению утомляемости у сотрудников, созданию творческой атмосферы и т.д.

МАССОВОЕ СОЗНАНИЕ, ДЕНЕЖНЫЕ ДОХОДЫ И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Ассистент кафедры ЭТ Гулякина И.А.,

Научный руководитель: Гайдук А.В., к.п.н., доцент

Понятие уровень жизни населения представляет собой «степень удовлетворения материальных и культурных потребностей людей» [7, с. 875]. Существует целая система показателей уровня жизни, однако в массовом сознании данное понятие прочно ассоциируется с определенным уровнем заработной платы и прочими доходами людей.

Каждый человек имеет тот или иной уровень жизни, но далеко не каждый способен правильно его понимать и тем более самостоятельно определять количественно. В то же время именно от того, какой жизненный уровень сложился у конкретного человека – высокий или же низкий, – зависит его доступ к тем или иным материальным и культурным благам; что, безусловно, влияет на всю жизнедеятельность человека, а также на благосостояние общества в целом.

В зависимости от того, как точно и объективно массовое сознание населения оценивает уровень своей жизни, зависит проводимая в обществе социально-экономическая политика. Ведь не только реальная экономическая ситуация определяет массовое сознание, но и само массовое сознание населения оказывает влияние на жизнь общества.

Для жителей города Барнаула это тем более актуально, что Алтайский край, столицей которого является наш город, относится к числу далеко не самых благополучных регионов России по уровню жизни населения. Особый интерес в этой связи представляет отношение студенческой молодежи г. Барнаула к уровню своей жизни; выяснение которого и будет являться основной задачей данного исследования.

В качестве объекта исследования мы будем рассматривать понятие уровень жизни. Предметом исследования является отражение понятия уровень жизни в массовом сознании жителей г. Барнаула, в частности студенческой молодежи. Новизна исследования состоит в том, что экономическое понятие уровень жизни и его составляющие рассматривается во взаимосвязи с общефилософским термином «массовое сознание». Кроме того, это первое исследование, посвященное проблемам экономической грамотности молодежи в вопросах уровня жизни.

В Философском словаре дается следующее определение массового сознания: «широкая совокупность идей, представлений, иллюзий, настроений, которые выработались в процессе общения людей между собой, отображающие все без исключения стороны жизни общества, доступные массам и способные вызвать их интерес» [6, с. 331]. Главная особенность массового сознания в том, что оно порождает одинаковые или подобные стремления, интересы и запросы.

В последние годы в российском обществе возникла резкая дифференциация населения по уровню доходов и качеству жизни. Четверть населения Российской Федерации – более 35 млн. человек – имеют денежные доходы ниже величины прожиточного минимума. Причем, среди бедных преобладают занятые, работающие граждане (54%) [2, с.32]. Это так называемые «новые бедные - семьи, взрослые члены которых имеют работу, но получаемый ими заработок не позволяет перешагнуть черту бедности.

По регионам Российской Федерации наблюдается колоссальная разница в уровне жизни. Прожиточный минимум различается примерно в 3,5 раза, а средние денежные доходы на душу населения - в 15 раз [2, с.32].

В Алтайском крае несмотря на постоянный рост заработной платы (средняя заработная плата в январе 2006г. по сравнению с ноябрем 2004г. выросла на 31,58%) в сравнении с другими субъектами РФ ситуация выглядит не очень радужно. Так, с 2003г. Алтайский край занимает последнее место в рейтинге Сибирского федерального округа по уровню среднемесячной заработной платы (5448,9р. в январе 2006г.). Первое место в Сибири по уровню средней заработной платы принадлежит Красноярскому краю – 10766,5 р., что в 1,98 раза превышает уровень Алтайского края [1].

В марте 2006г. мною было проведено социологическое исследование по проблеме уровня жизни среди студентов старших курсов экономических специальностей Алтайского государственного технического университета. Инструментарием исследования являлась анкета, состоящая из 25 вопросов. В анкетном опросе приняли участие 128 человек.

Эмпирические данные показали, что в массовом сознании понятие уровень жизни имеет весьма расплывчатые очертания. Его путают с благосостоянием населения, качеством жизни и т.д. Только 21,09% опрошенных определяют это понятие правильно. Они не знают, какие показатели уровня жизни населения входят в систему показателей уровня жизни, отдавая предпочтение среди всех показателей только материальным. В частности, показатель реального дохода на душу населения выбрали 97,6% участвовавших в опросе; средней и минимальной заработной платы, а также численности населения с доходами ниже прожиточного минимума – по 68% голосов.

Ни один человек не смог назвать ни одного интегрального показателя уровня жизни. Предложенные вместо этого студентами показатели (средняя заработная плата, уровень безработицы, прожиточный минимум и другие) интегральными не являются и непригодны для сопоставления жизненного уровня населения в динамике или между различными регионами, странами.

Субъективное восприятие уровня жизни в массовом сознании тесно связано с основными ценностями, доминирующими в обществе. В соответствие с данными анкетного опроса приоритетными для населения, в частности для молодежи, является достойная работа, нормальная зарплата, возможность отдыха в других регионах России и за рубежом. Особое значение проблеме жилья и его доступности придают 60,2% респондентов, 71,9% обеспокоены существующим уровнем безработицы в крае. Характеризуя достойный, по их мнению, уровень жизни, студенты в основном писали о высоком уровне доходов и заработной платы, что свидетельствует об актуализации денежного фактора. В последние годы в массовом сознании на фоне невысокого уровня жизни населения деньги все чаще становятся абсолютной ценностью.

В представлениях студентов АлтГТУ уровень жизни в России является низким (82,8%) или средним (15,6%), при этом уровень жизни в Алтайском крае, по мнению 96% человек, значительно ниже, чем по стране в целом. Нужно сказать, что в данном случае массовое сознание в целом верно отражает реальную действительность, т.к. с 2003г., как уже отмечалось ранее, Алтайский край занимает последнее место в рейтинге Сибирского федерального округа по уровню среднемесячной начисленной заработной платы. При этом, данный показатель меньше общероссийского в 1,67 раза (910бр. в феврале 2006г. по России) [5].

Примечательно, что будущие экономисты и управленцы не знают самого элементарного, например, сколько рублей составляет минимальная заработная плата. В частности только 20,3% из всех опрошенных ответили на этот вопрос правильно. Большинство (52,3%) существенно завысили денежное выражение минимального размера оплаты труда (от 900 р. до 2000 р.).

Отвечая на вопрос «Какой, на Ваш взгляд, должна быть средняя зарплата в Алтайском крае?», большинство респондентов (35,2%) назвали 5000 р. Были и другие ответы: 3000-4000р. (17,97%), 10000р. (14,8%), 6000р.–(11,7%), кроме того, назывались 7000р, 8000р., 15000р., 20000р. и 30000р., но уже значительно реже. Таким образом, массовое сознание студентов видит в заработной плате в 5000 р. свидетельство достойного уровня жизни. Но на самом деле мы знаем, что это не так, т.к. еще в 1993г. было научно обосновано, что минимальная заработная плата должна быть не менее 15000 р. в месяц [3, с. 52].

Вот как может исказить массовое сознание реальное положение вещей. Ведь если, например Казахстан может обеспечить своим гражданам обязательный минимум заработной платы в 1,9 раза выше российского [4, с. 48], то наша страна – страна безусловно богатая, как по природным ресурсам, так и по человеческому капиталу, – тоже вполне может справиться с данной задачей.

Подобные ответы на вопрос, какой должна быть зарплата, говорят о низких запросах населения. В сочетании с растущей ориентацией на материальные, и прежде всего денежные, факторы это дает мощное внутреннее противоречие массового сознания, что свидетельствует о неизбежной его ломке в будущем. А пока низкие запросы и незнание истинной цены своего труда приводит к тому, что уровень жизни населения продолжает падать.

В целом исследование показало недостаточный уровень знаний молодежи в вопросах, касающихся уровня жизни населения. А ведь для того, чтобы бороться с проблемой, нужно понимать ее суть. В условиях, когда первоочередной задачей развития нашей страны объявлено преодоление бедности и повышение жизненного уровня населения, система образования должна соответствующим образом реагировать на требования времени.

В частности, по моему мнению, вузам г. Барнаула при подготовке будущих экономистов целесообразно уделять особое внимание реальным значениям показателей социально-экономического развития России и Алтайского края;

проводить совместно со студентами анализ динамики основных составляющих уровня жизни среди населения г. Барнаула и региона;

активизировать работу студентов, аспирантов и молодых ученых по разработке научных проектов и рекомендаций по повышению благосостояния жителей Алтайского края.

Необходимо популяризировать понятие уровень жизни среди населения. Для этого вузы г. Барнаула могли бы выступить с инициативой введения специальной учебной дисциплины, посвященной вопросам уровня жизни. Желательно, чтобы этот предмет преподавался не только студентам экономических факультетов, но и всем, получающим высшее образование. Поскольку по своей важности и актуальности подобная дисциплина вправе считаться базовой.

Что касается конкретных исследовательских работ в области уровня жизни населения, мне представляется, что в каком-то смысле речь должна идти даже об упрощении данного понятия с тем, чтобы каждый образованный человек знал, что такое уровень жизни и мог хотя бы примерно его оценить. Существующие интегральные показатели уровня жизни либо слишком упрощены и примитивны (например, индекс человеческого развития), либо очень сложны и не поддаются расчету в «домашних» условиях (индекс уровня жизни, рассчитываемый Всероссийским Центром Уровня Жизни). Отсюда необходимость создания одного общего интегрального показателя уровня жизни, достаточно простого в расчетах. Разработка в частности такого показателя должна стать приоритетным направлением исследовательских работ в рамках данной тематики.

Литература

1. Информационно-статистические материалы о социально-экономическом положении регионов Российской Федерации // www.gks.ru/bgd/free/B05_29
2. Латышева О. Цифры на хлеб не намажешь, но все равно приятно // Экономика и жизнь. – 2005. - №32. – С.32.
3. Мазин А. Минимальная заработная плата: зарубежный опыт и отечественная практика // Человек и труд. – 2004. - № 6. – С. 48–57.
4. Ржаницына Л. Экономический рост должен сопровождаться повышением уровня жизни // Человек и труд. – 2004. - № 1.– С. 47–51.
5. Уровень жизни и доходы населения (в феврале 2006г.) // www.gks.ru/bgd/free/B06_00/IssWWW.exe/Stg/d02/6-00.htm
6. Философский словарь / Под ред. Ярещенко А.П. – Ростов п/Д: Феникс, 2004. – 560 с.
7. Экономическая энциклопедия/Гл. ред. Л.И. Абалкин. - М.: ОАО «Издат-во «Экономика», 1999. - 1055с.

ОСОБЕННОСТИ СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

Выполнила: студентка гр.УП-41 Емшина Е.С.

Научный руководитель: Горбунова Т.Н.

В территориальном разделении труда Алтайский край традиционно занимает позицию крупнейшего несырьевого аграрно-индустриального региона на юге Западной Сибири.

Основой промышленности края до последнего времени являлись крупные предприятия машиностроения и оборонного комплекса. Главным отличием народнохозяйственной структуры от других несырьевых сибирских регионов (например, Новосибирская область) является преобладание аграрного сектора, низкие адаптационные возможности к рыночным условиям, периферийное экономико-географическое положение. Значительными являются и внутриотраслевые диспропорции, например, между производством и переработкой сельскохозяйственной продукции.

К таким особенностям развития промышленного производства на Алтае в первую очередь следует отнести:

- высокую долю крупного промышленного производства с глубокой переработкой сырья и разветвленной сетью кооперированных поставок материально-технических ресурсов;

- преобладание промышленных производств, размещение которых на территории Алтайского края определялось не естественными конкурентными преимуществами, а народнохозяйственной целесообразностью и интересами обеспечения обороноспособности страны;

- отсутствие в отраслевом портфеле промышленных производств экспортно-ориентированных предприятий по добыче и первичной переработке сырьевых энергетических ресурсов;

- высокую концентрацию крупных промышленных предприятий в обрабатывающем секторе с низкой конъюнктурой рынка их продукции;

- традиционно низкий собственный инвестиционный потенциал.

Начиная с 1990 года, в результате существенных изменений экономической среды и макроэкономической политики был отмечен рост физических объемов промышленного производства в целом и в отраслевой структуре. Тенденция роста объемов промышленного производства сохранилась до 2004 года, после чего динамика роста замедлилась; объем производства 2004 года составил всего 48,7% от уровня 1990 года.. Например, изменение рыночной конъюнктуры в металлургической отрасли привели к значительному снижению производства кокса на ОАО «Алтай-кокс», что вместе с нестабильной работой ряда крупных предприятий машиностроения, химии привело к снижению объемов производства в 2005 году относительно 2004 года до уровня 94,9%.

Неравномерность спада промышленного производства, действие факторов, определяющих совокупный спрос на продукцию различных отраслей, обусловили отраслевые структурные сдвиги в промышленном производстве в сторону снижения доли машиностроения, химии и нефтехимии и легкой промышленности и увеличения доли пищевой (включая мукомольно-крупяную) промышленности, электроэнергетики, черной металлургии, медицинской (фармацевтической) промышленности.

В настоящее время ведущими отраслями промышленности в крае по объему промышленного производства, вкладу в формирование валового регионального продукта, роли в обеспечении занятости населения, доле отчислений в бюджет являются машиностроение и металлообработка, пищевая (включая мукомольно-крупяную) промышленность, электроэнергетика. Укрепились позиции черной металлургии. Положение достаточно крупной отрасли сохраняет химия и нефтехимия.

Вхождение пищевой промышленности в число базовых отраслей по объему производства промышленной продукции следует оценить как положительный структурный

сдвиг, тенденцию к большей ориентации промышленности края на внутренние рынки сырья и готовой продукции. Вместе с тем нельзя назвать положительной динамикой структурных сдвигов резкое уменьшение доли легкой промышленности и столь же резкий рост электроэнергетики на фоне сокращения потребления электрической и тепловой энергии промышленностью и непрекращающегося все эти годы роста ее стоимости.

В целом отраслевая структура продолжает характеризоваться высокой (около 45%) долей отраслей, ориентированных на ввоз основного сырья и материальных ресурсов, глубокую их переработку и вывоз готовой продукции за пределы края (машиностроение, химия и нефтехимия, черная металлургия). Собственная сырьевая база существует в крае только для пищевой и мукомольно-крупяной промышленности, производства ряда лекарственных препаратов и витаминной продукции, отдельных видов химической продукции. Это сохраняет уязвимость алтайской промышленности к рыночным колебаниям на российских рынках сырья, материальных ресурсов и совокупного спроса на готовую продукцию.

По итогам работы в 2005 году структура промышленной продукции выглядит следующим образом: 45% – продукция производственно-технического назначения, 16,5% – сырье и энергетические ресурсы, 32% – продовольственные товары, 6,5% – непродовольственные потребительские товары. Резкое снижение производства непродовольственных потребительских товаров фактически означает потерю алтайской промышленностью данной части рынка.

Таким образом, явно выраженными тенденциями в промышленном производстве края являются:

- замедление темпов роста, связанное с исчерпанием ресурса позитивного воздействия на промышленное производство внешних факторов и нарастанием негативных тенденций: инфляции издержек производства, насыщение рынка и усиление конкуренции, исчерпание резервов экстенсивного роста за счет свободных производственных мощностей;

- усиление зависимости результатов работы промышленности в целом от работы крупных предприятий – «Алтайкокс», «Алтайвагон», «Алтайэнерго»;

- ухудшение финансового положения на предприятиях, продолжающийся рост числа убыточных предприятий;

- низкий объем инвестиций в основные фонды и низкий уровень обновления производственного аппарата в машиностроении, химии и нефтехимии, легкой промышленности, что делает предприятия данных отраслей неконкурентоспособными;

- низкие темпы роста реальной заработной платы;

- продолжающееся сокращение числа занятых в промышленности;

- снижение доли доходов краевого бюджета от промышленного сектора экономики края.

ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ

Выполнили: студентки гр. УП-31 Кияшкина М.А, Мамедова Л.Б.

Научный руководитель: Гайдук А.В.

Очень важно понять, что всеми достижениями любая компания в первую очередь обязана своим сотрудникам. «Кадры решают всё!», лозунг не только не устарел, но обрёл новый смысл в современных условиях. Люди, человеческие ресурсы – главная ценность успешной организации.

В наши дни многие предприятия, находящиеся в фазе роста, сталкиваются с необходимостью создания собственной кадровой службы. При этом в большинстве случаев работать приходится буквально на голом энтузиазме, так как под развитие кадровой службы редко сразу же выделяется самостоятельный бюджет.

Изучив опыт создания кадровых служб ряда отечественных организаций, мы выделили несколько основных направлений деятельности, характерных для данной ситуации.

Таким образом, непосредственной работе по созданию кадровой службы должен предшествовать подготовительный этап – проведение внутреннего аудита, то есть изучение организационной структуры предприятия. Только досконально изучив стили руководства компанией, методы управления, кадровый состав, функциональность каждого отдела, можно чётко выявить возможности для оптимизации структуры.

На следующем этапе необходимо осуществить автоматизацию учёта кадров. Сохранять всю информацию о сотрудниках в электронном виде, в единой базе гораздо удобнее, чем по старинке работать с бумагами. Всё это повышает эффективность труда, снимает нагрузку на работу с простыми операциями. Тем самым повышается ценность сотрудника, т. к. он получает возможность больше внимания уделять своим профессиональным обязанностям, что также немаловажно. Специалист высокого класса, перебирающий изо дня в день бумажные документы, далеко не эффективен. Переходя на «безбумажное производство», следует бороться не столько с бумагами, сколько с негибкостью управленческого процесса.

Определение кадровой политики – одна из главных задач администрации любой организации. Этим не должен заниматься руководитель высшего уровня, так как он отвечает за все направления работы организации. Определять кадровую политику в тесном контакте с руководителями структурных подразделений и под непосредственным контролем должен отдел по работе с персоналом, чей состав для повышения авторитета можно утратить на собрании акционеров.

Для улучшения кадровой политики необходимо усилить системность в подборе кадров и охватить этой работой весь спектр: от найма до ухода сотрудника. Необходимо улучшить процедуру предоставления информации о вакансиях и кандидатах; ответственность рекомендующих; регламентацию права выдвигать кандидатов; процедуру обсуждения, назначения и введения в должность. В совокупности это позволит поднять на новую ступень всю работу по подбору кадров.

Для своих сотрудников нужно предлагать и создавать такие условия труда, при которых отдача будет максимальной. Причём, отдача – взаимная, на принципах взаимовыгодного сотрудничества, работы «в одной связке, в одной команде, на одну цель», в условиях благоприятной корпоративной культуры. Поэтому главное – эффективная политика стимулирования и мотивации. Система мотивации должна корректироваться и доводиться до сведения каждого сотрудника непосредственными руководителями. От подходов руководителя во многом зависит, станет ли предлагаемая система мотивирующей или демотивирующей.

В организации должна быть внедрена собственная система бонусов, премий. При этом размер премий должен позволять четко определить, что стимулируется, и что надо делать, чтобы соответствовать представлениям руководства о хорошем специалисте. Социальная защита, правильная мотивация, поддержка в повышении квалификации и профессиональном росте, способствуют полной реализации способностей людей и формируют необходимые условия для наиболее эффективного использования потенциала сотрудников, развитию творческого подхода к труду, активному участию в принятии управленческих решений.

Кроме денежного стимулирования должна существовать ещё система компенсаций. В частности компенсация расходов на детский сад, расходов на повышение квалификации сотрудников, в определённых пределах расходы на мобильную связь, на медицинское страхование и т.д.

Видом осуществления всего предложенного может служить частичный перевод сотрудников на осуществление ими обязанностей в рамках не трудового, а гражданско-правового договора. У сотрудника появляется определенность с функциями, задачами, которые стоят перед ними, показателями, которые он может достигать. Он также видит, какого рода обязательства берёт на себя компания.

Одна из самых важных задач для молодой кадровой службы – избежать раздувания штата. Хотя говорить об оптимальном количестве специалистов в кадровой службе очень сложно. Всё зависит от специфики компании, в значительной степени – от общей численности сотрудников и реальных требований, предъявляемых руководством к персоналу.

Серьёзным аспектом стратегии работы отдела по работе с персоналом является формирование руководящих кадров из состава собственных сотрудников, то есть планирование карьеры сотрудников, оценка их деятельности, механизмы продвижения. Несомненно, важна и сама технология отбора таких сотрудников, сознательно следующих идеям и принципам, заложенным в миссии, в корпоративной стратегии организации. Коллектив должен формироваться из сотрудников, преданных фирме, готовых работать с полной самоотдачей.

Для установления более справедливой оплаты труда сотрудников компании проводится регулярная оценка работы персонала. Оценка качества и деятельности сотрудников - это регулярная характеристика, даваемая руководителями своим подчиненным с точки зрения как достигнутых ими результатов, так и путей их достижения и улучшения. Оценка рассматривается, прежде всего, как элемент управления людьми и как система аттестации кадров, это необходимое средство познания качественного состояния кадрового потенциала компании, его сильных и слабых сторон, а также основа для совершенствования индивидуальных трудовых качеств работника и повышение его квалификации. А поскольку результаты оценки во многом определяют положение работника в компании и перспективы его продвижения, они являются важнейшим мотивационным фактором улучшения трудовой деятельности и отношения к труду.

Несомненно, одной из важнейших функций высшего уровня управления персоналом является разработка принципов внедрения и развития корпоративной культуры. Она внедряется через персонал, технологию работы и сложившуюся систему взаимоотношений. Её целенаправленная корректировка возможна только в результате согласованной работы многих подразделений. В частности к ним относятся: кадровая служба, служба безопасности, секретариат, отдел рекламы и связи с общественностью и многими другими.

Одним из важнейших условий для формирования эффективной кадровой службы, наделённой широкими полномочиями и имеющей возможности для реализации этих полномочий, является деятельная поддержка руководства компании.

В качестве примера предлагаем рассмотреть опыт создания подобного подразделения с нуля и встраиванием его в организационную структуру предприятия ООО «ЭЛТОРГ», занимающегося оптовой продажей канцтоваров для корпоративных клиентов.

На момент реорганизации кадровая служба ООО «ЭЛТОРГ» существовала всего четыре месяца, однако за это время в компании произошли существенные изменения.

Первым делом по результатам поведённого в данной организации внутреннего аудита был составлен стратегический план. Вторым необходимым шагом сотрудники компании сочли автоматизацию учёта кадров. С этой целью отделу автоматизации была заказана компьютерная программа кадрового учёта, разработанная по техзаданию с учётом внутренней специфики целей работы кадровой службы, главная из которых - структурирование личной информации о сотруднике, его карьерных достижениях. В результате существенно упростился учёт движения кадров. В программе предусмотрена система специальных фильтров, позволяющих делать выработку по разным параметрам – возраст, пол, должность, отдел и т.д.

Так же была упорядочена работа с документацией: в частности, был изменён подход к выполнению заявки на подбор специалистов. Введение подробной формы заявки заставило руководителей уже в момент её заполнения сосредотачиваться и чётко формулировать не только требования к нужному специалисту, но и критерии его оценки.

Для того, чтобы избежать раздувания штата сотрудники компании определили основные стратегические направления по работе с персоналом. Для реализации конкретных задач по каждому направлению привлекались соответствующие специалисты. При этом

новые люди добавляются в состав кадровой службы постепенно: сначала было достаточно одного - двух сотрудников, затем по мере усложнения задач появилась потребность в большем числе специалистов.

В ООО «ЭЛТОРГ» особое внимание стали уделять построению карьеры сотрудников и разработке системы корпоративного роста: например планировалось дать сотрудникам возможность повышения квалификации с дальнейшим продвижением по служебной лестнице, поскольку обеспечение условий для карьерного роста является одной из основных форм мотивации сотрудника на долгосрочную и успешную работу в компании.

Благодаря тому, что руководство компании понимает, насколько важна его деятельная поддержка в формировании эффективной кадровой службы, менеджеры по персоналу смогли достигнуть взаимопонимания как с владельцем предприятия, так и с топ – менеджерами. Хотя это не всегда и не всем всегда удаётся, потому что инициативы кадровой службы редко приводят в восторг руководство, особенно если они сопряжены с финансовыми затратами. ООО «ЭЛТОРГ» в этом отношении повезло: руководство не только не чинит препятствий, так как понимает, насколько важна для предприятия работа с персоналом, но и внимательно прислушивается к её рекомендациям. Возможно, это связано с тем, что у руководства компании существует чёткое понимание главной задачи, стоящей перед кадровой службой: развитие человеческих ресурсов и повышение эффективности работы всех подразделений.

За всё время, прошедшее с момента создания кадровой службы в ООО «ЭЛТОРГ», она не только встала на ноги, но и превратилась в одно из ключевых подразделений, во многом определяющее политику компании.

Руководство и менеджеры по персоналу компании не забывают о том, что людей необходимо не только контролировать и обучать, не только предъявлять к ним требования, но и поощрять за хорошую работу. Подтверждением тому служит последний корпоративный праздник, проведённый кадровой службой, с появлением которой он был организован по-новому. Люди испытали настоящую радость от того, что их успехи были не только замечены, но и по достоинству оценены.

По результатам основных преобразований деятельности кадровой службы можно сделать вывод, что продуманная, гибкая, целенаправленная работа с персоналом – один из важнейших факторов формулы успеха предприятия. Усилия никогда не будут напрасными, если они приносят пользу не только компании в целом, но и каждому сотруднику в отдельности, ведь люди являются ключом ко всем остальным ресурсам – деньгам, товарам и услугам.

ОСОБЕННОСТИ СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

Выполнила: студентка гр. УП-41 Лаврентьева А.А.

Научный руководитель: Горбунова Т.Н.

В территориальном разделении труда Алтайский край традиционно занимает позицию крупнейшего несырьевого аграрно-индустриального региона на юге Западной Сибири.

Основой промышленности края до последнего времени являлись крупные предприятия машиностроения и оборонного комплекса. Главным отличием народнохозяйственной структуры от других несырьевых сибирских регионов (например, Новосибирская область) является преобладание аграрного сектора, низкие адаптационные возможности к рыночным условиям, периферийное экономико-географическое положение. Значительными являются и внутриотраслевые диспропорции, например, между производством и переработкой сельскохозяйственной продукции.

К таким особенностям развития промышленного производства на Алтае в первую очередь следует отнести:

- высокую долю крупного промышленного производства с глубокой переработкой сырья и разветвленной сетью кооперированных поставок материально-технических ресурсов;

- преобладание промышленных производств, размещение которых на территории Алтайского края определялось не естественными конкурентными преимуществами, а народнохозяйственной целесообразностью и интересами обеспечения обороноспособности страны;

- отсутствие в отраслевом портфеле промышленных производств экспортно-ориентированных предприятий по добыче и первичной переработке сырьевых энергетических ресурсов;

- высокую концентрацию крупных промышленных предприятий в обрабатывающем секторе с низкой конъюнктурой рынка их продукции;

- традиционно низкий собственный инвестиционный потенциал.

Начиная с 1990 года, в результате существенных изменений экономической среды и макроэкономической политики был отмечен рост физических объемов промышленного производства в целом и в отраслевой структуре. Тенденция роста объемов промышленного производства сохранилась до 2004 года, после чего динамика роста замедлилась; объем производства 2004 года составил всего 48,7% от уровня 1990 года. (*диаграмма- удельный вес пром. производства*). Например, изменение рыночной конъюнктуры в металлургической отрасли привели к значительному снижению производства кокса на ОАО «Алтай-кокс», что вместе с нестабильной работой ряда крупных предприятий машиностроения, химии привело к снижению объемов производства в 2005 году относительно 2004 года до уровня 94,9%.

Неравномерность спада промышленного производства, действие факторов, определяющих совокупный спрос на продукцию различных отраслей, обусловили отраслевые структурные сдвиги в промышленном производстве в сторону снижения доли машиностроения, химии и нефтехимии и легкой промышленности и увеличения доли пищевой (включая мукомольно-крупяную) промышленности, электроэнергетики, черной металлургии, медицинской (фармацевтической) промышленности (*диаграмма*).

В настоящее время ведущими отраслями промышленности в крае по объему промышленного производства, вкладу в формирование валового регионального продукта, роли в обеспечении занятости населения, доле отчислений в бюджет являются машиностроение и металлообработка, пищевая (включая мукомольно-крупяную) промышленность, электроэнергетика. Укрепились позиции черной металлургии. Положение достаточно крупной отрасли сохраняет химия и нефтехимия.

Вхождение пищевой промышленности в число базовых отраслей по объему производства промышленной продукции следует оценить как положительный структурный сдвиг, тенденцию к большей ориентации промышленности края на внутренние рынки сырья и готовой продукции. Вместе с тем нельзя назвать положительной динамикой структурных сдвигов резкое уменьшение доли легкой промышленности и столь же резкий рост электроэнергетики на фоне сокращения потребления электрической и тепловой энергии промышленностью и непрекращающегося все эти годы роста ее стоимости (*диаграмма*).

В целом отраслевая структура продолжает характеризоваться высокой (около 45%) долей отраслей, ориентированных на ввоз основного сырья и материальных ресурсов, глубокую их переработку и вывоз готовой продукции за пределы края (машиностроение, химия и нефтехимия, черная металлургия). Собственная сырьевая база существует в крае только для пищевой и мукомольно-крупяной промышленности, производства ряда лекарственных препаратов и витаминной продукции, отдельных видов химической продукции. Это сохраняет уязвимость алтайской промышленности к рыночным колебаниям на российских рынках сырья, материальных ресурсов и совокупного спроса на готовую продукцию.

По итогам работы в 2005 году структура промышленной продукции выглядит следующим образом: 45% – продукция производственно-технического назначения, 16,5% – сырье и энергетические ресурсы, 32% – продовольственные товары, 6,5% – непродовольственные потребительские товары. Резкое снижение производства непродовольственных потребительских товаров фактически означает потерю алтайской промышленностью данной части рынка.

Таким образом, явно выраженными тенденциями в промышленном производстве края являются:

- замедление темпов роста, связанное с исчерпанием ресурса позитивного воздействия на промышленное производство внешних факторов и нарастанием негативных тенденций: инфляции издержек производства, насыщение рынка и усиление конкуренции, исчерпание резервов экстенсивного роста за счет свободных производственных мощностей;

- усиление зависимости результатов работы промышленности в целом от работы крупных предприятий – «Алтайкокс», «Алтайвагон», «Алтайэнерго»;

- ухудшение финансового положения на предприятиях, продолжающийся рост числа убыточных предприятий;

- низкий объем инвестиций в основные фонды и низкий уровень обновления производственного аппарата в машиностроении, химии и нефтехимии, легкой промышленности, что делает предприятия данных отраслей неконкурентоспособными;

- низкие темпы роста реальной заработной платы;

- продолжающееся сокращение числа занятых в промышленности;

- снижение доли доходов краевого бюджета от промышленного сектора экономики края.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Выполнила: студентка гр. УП-41 Лунева А.А.

Научный руководитель: Гайдук А.В.

Ничто не мучает организации так сильно, как ошибки при подборе персонала. Неправильно оценив кандидата на вакантное место, они получают проблемного специалиста, чья польза для организации весьма сомнительна. Ничто так сильно не беспокоит сотрудников компании, как несправедливая оценка при перемещениях внутри организации или при изменениях систем оплаты и стимулирования труда. Для того чтобы принять правильное решение этих вопросов, необходима оценка персонала.

Изучив теорию и практику по оценке деятельности персонала некоторых отечественных и зарубежных компаний, мы выделили ряд ключевых ее составляющих:

Итак, оценка персонала – процесс определения эффективности выполнения сотрудниками организации своих должностных обязанностей и реализации организационных целей.

Цели оценки

7 целей оценки для компании

- Компенсационные изменения
- Консультирование, развитие карьеры
- Обучение и организационное развитие
- Продвижение
- HR-планирование
- Понижение, сокращение
- Валидизация техники отбора

3 цели оценки для сотрудника

- Поощрить правильное поведение и скорректировать неправильное
- Удовлетворить любопытство сотрудников по поводу того, насколько хорошо они

работают

- Обеспечить четкие основания для дальнейших карьерных решений в отношении сотрудника

Процедуры оценки

Компания может выбрать одну из двух существующих процедур проведения оценки, которые оказывают прямое влияние на стиль и результаты оценки:

1. *“Американская”* процедура оценки: оценка проводится для определения соответствия сотрудника своему рабочему месту, определения тех изменений в его работе, которые произошли со времени проведения последней оценки. Результаты оценки влияют на оплату, статус в компании.

2. *“Европейская”* процедура оценки: акцент делается на получение обратной связи от сотрудника для планирования развития карьеры, индивидуального развития, планирования обучения. Сама процедура должна быть максимально неформальной, открытой, не приводящей к серьезным изменениям финансового и карьерного положения сотрудника.

Совместить эти две цели в одной процедуре не представляется возможным, поэтому предварительно необходимо точно определить, что является для компании наиболее важным в данный момент времени.

Наиболее распространенные ошибки при проведении оценки:

- *“Эффект края”* в памяти руководителя остается только последний период (неделя, день) работы.

- Придание излишнего веса только одному фактору: так, например, работу продавца характеризует не только объем продаж.

- Предвзятость: особенности личности заменяют результаты, так, например, замкнутому, необаятельному человеку может быть занижена оценка, тогда как коммуникабельный, установивший хорошие отношения в коллективе сотрудник получит завышенные оценки. В данном случае оцениваются показатели, характеризующие личность, которые сотрудник изменить не в силах.

- Группинг: в отделе, достигшем плохих результатов, не обязательно все сотрудники работали плохо.

- Слабый разброс оценок, обусловленный чрезмерной критичностью или лояльностью менеджера. Разброс оценок продемонстрирует, можно ли данному менеджеру делегировать ответственность за процедуру оценки.

- Центральная тенденция: ошибка, противоположная предыдущей - менеджер старается избегать крайних оценок.

- Стереотипы: пол, возраст, семейное положение.

- *“Гало-эффект”*: один фактор влияет на другие. Например, высокие показатели объема продаж не могут свидетельствовать о высокой организованности сотрудника.

- Фаворитизм.

- *“Эффект свежести”*.

- *“Эффект похожести”*.

Методы оценки

Перед выбором метода оценки необходимо четко определить цели планируемой процедуры.

1. *Сравнительные методы* подразумевают сравнение сотрудников между собой. Среди положительных сторон данной группы методов можно отметить их простоту в использовании. Они не требуют высокой квалификации менеджера. Отрицательным же фактором является высокая степень субъективизма, предвзятости: значительно чаще оцениваются личностные факторы, а не результаты работы и правильное для компании поведение.

2. *Абсолютные методы* основаны на сравнении сотрудников с некими эталонами, прописанными факторами.

3. *Результат-ориентированные методы* основаны исключительно на оценке результатов работы. Наиболее трудоемки и эффективны.

4. *Самооценка.* Сотрудник сам должен определить, в чем он был не эффективен. Механизм самооценки позволит сотруднику воспринимать критику и негативные результаты аттестации конструктивно, что существенно повысит качество его работы.

На практике наилучший результат приносит интеграция различных методов оценки.

В настоящее время наиболее часто используется оценка персонала методом "Assessment center". Assessment center", или "Центр оценки", - это метод глубокой оценки профессиональных способностей, навыков и личных качеств, позволяющий прогнозировать эффективность человека в определенной деятельности. Центр оценки используется в тех случаях, когда нужно оценить потенциал (т.е. те качества и способности, которые не использовались ранее в профессиональной деятельности) или подобрать наиболее квалифицированного сотрудника на определенную должность.

Сама процедура включает в себя ряд заданий (тестов, деловых игр, специальных упражнений, кейсов), позволяющих оценить у испытуемых выделенные критерии. Некоторые задания специально проектируются для моделирования ключевых аспектов практической деятельности участников Центра оценки.

Основные характеристики:

- Каждое качество испытуемого оценивается в нескольких заданиях, и каждое задание оценивает несколько качеств, что обеспечивает объективность и разносторонность оценки.

- Каждый участник оценивается несколькими экспертами-наблюдателями, в число которых входят сотрудники компании-заказчика, что позволяет учитывать фактор корпоративной культуры.

- Фазы "наблюдения" и "оценки" разнесены во времени для достижения большей объективности - оценка происходит после проведения процедуры.

Оптимальная периодичность проведения оценки

Для получения точных результатов и качественной обратной связи, процедуры оценки следует "вживлять" в текущее управление. Периодичность оценки чаще всего зависит от специфики бизнеса и конкретных функций сотрудника. На частоту проведения оценки также оказывает влияние финансовый цикл, периодичность подведения финансовых результатов деятельности компании. Компания может оценивать сотрудников ежемесячно, но окончательная оценка может быть получена в этом случае только по итогам квартала или года. Ввиду ограничений, накладываемых законодательством, аттестация сотрудников проводится раз в год, частота же проводимой оценки определяется каждой компанией индивидуально. Как правило, оценка проводится чаще аттестации.

Оценка персонала алтайского банка "Альфа-Банк".

Рассмотрим, как проводится оценка персонала в "Альфа-Банке".

Уже пять лет в банке проводится ежегодная оценка деятельности: анализируется работа каждого сотрудника за определенный период, выявляются его "проблемные зоны". На основе такого анализа составляются индивидуальные планы труда и развития. По результатам оценки принимаются решения о зачислении в управленческий кадровый резерв, продвижении, обучении, расширении полномочий, премировании по итогам работы за год. Цель оценки – именно развитие и поощрение лучших.

В "Альфа-Банке" данная ежегодная процедура состоит из двух частей: оценки деятельности за истекший период и планирования на предстоящий год. Первая часть включает в себя несколько этапов: сначала сотрудником осуществляется самооценка, далее свое мнение высказывает руководитель, затем проводится собеседование, на котором работнику сообщаются результаты его деятельности, и, наконец, выставляются итоговые оценки.

При этом сотрудник и его руководитель заполняют следующие формы: "Оценка работы", "Оценка компетенций" и "Общая оценка". В первой – "Оценка работы" – описываются проекты и задачи, над которыми специалист работал в течение года, а также КРІ (Key Performance Indicators – ключевые показатели эффективности) в случае, если деятельность сотрудника связана с их достижением. В форме "Общая оценка" интегрируются

все результаты и выводятся итоговые показатели; в ней же руководитель делает отметку о выдвижении сотрудника в управленческий кадровый резерв. Этапы процедуры планирования деятельности аналогичны оценочным: составление планов сотрудником, согласование с руководителем, ознакомление с результатами. При этом заполняются формы “План работы” и “План развития”.

Метод центра оценки (или ассесмент-центр) используется в “Альфа-Банке” для отбора специалистов на руководящие позиции, кандидатов в кадровый резерв, а также для оценки навыков, необходимых менеджерам по работе с клиентами. Метод заключается в определении степени владения навыками и потенциала сотрудников. Раньше при проведении центров оценки привлекались внешние компании-провайдеры, но сейчас данные мероприятия проводятся службой персонала банка и экспертами из бизнес-подразделений.

В основе ассесмент-центра лежит модель компетенций. Для оценки каждой из них применяется ряд упражнений: тестирование, групповые дискуссии, решение кейсов и т. д. На основе наблюдаемого во время выполнения упражнений поведения эксперты делают вывод о том, в какой степени участник владеет тем или иным навыком (компетенцией).

Таким образом, мы видим, что оценка персонала необходима в любой организации. Чтобы принять справедливое решение о приеме на работу, увольнении, повышении, увеличении заработной платы и о многом другом, нужно правильно оценивать персонал. Все это мы увидели на примере “Альфа-Банка”. Однако этот процесс проходит и проходит успешно у очень немногих компаний. Я считаю, что предприятия Алтайского края, как и все предприятия, нуждаются в справедливой оценке персонала. Так они смогут поднять уровень производительности не только своей организации, но и всего Алтайского края. Оценка персонала, какой бы совершенной она ни была, не является панацеей от всех бед. Любая процедура, особенно связанная с управлением персоналом, эффективна только тогда, когда специалисты, использующие ее, понимают ее цели, задачи и последствия.

АНАЛИЗ ЗАТРАТ НА РАБОЧУЮ СИЛУ В РАМКАХ РЕГИОНА

Выполнила: студентка гр. УП-21 Ванюкова А.А.

Научный руководитель: Мазур О.П.

Затраты на рабочую силу — это общепризнанный для стран с рыночной экономикой интегральный показатель, который включает в себя все расходы, связанные с функционированием человеческого фактора.

Согласно рекомендациям Международной конференции статистиков по труду затраты на рабочую силу (стоимость труда) включают: затраты на заработную плату; выплаты работодателя по различным видам социального страхования; расходы организации на различного рода социальные выплаты и льготы; на содержание социальной инфраструктуры; затраты на содержание социальных служб, на обучение и повышение квалификации персонала, на выплату дивидендов и покупку льготных акций. При этом расходы на заработную плату составляют обычно менее половины общей величины расходов на рабочую силу.

Современный менеджмент рассматривает затраты на рабочую силу не только как цену приобретения персонала, но и определяет их с позиций ценности персонала для организации, его способности приносить будущую выгоду. Согласно концепции «человеческого капитала» инвестиции в человеческий капитал — это любое действие, которое повышает квалификацию и способности или, другими словами, производительность труда работников.

В рыночной экономике установление допустимой величины расходов на рабочую силу становится отправной точкой для планирования всех показателей по труду. Если в организации величина расходов на рабочую силу превысит установившуюся у конкурентов, то дальнейшая деятельность такой организации становится проблематичной. В зарубежной практике в годовых отчетах организаций в обязательном порядке публикуются сведе-

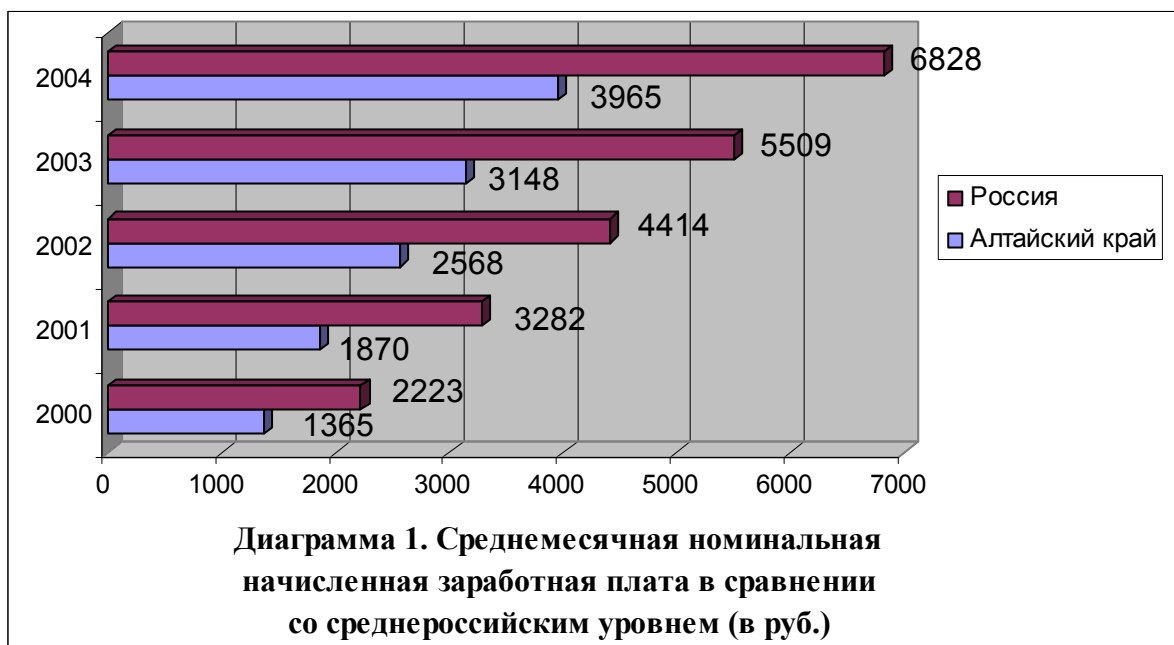
ния о численности и структуре персонала, о затратах на заработную плату, расходах на обеспечение по старости, отчислениях на социальные нужды, видах добровольных услуг социального характера и размерах расходов на их осуществление, об участии рабочих и служащих в прибылях предприятия.

В настоящее время и в России выявилась объективная необходимость в создании единообразной системы показателей по труду (в том числе затрат на рабочую силу), эти показатели должны регулярно публиковаться в официальных источниках и служить ориентиром для всех организаций-конкурентов.

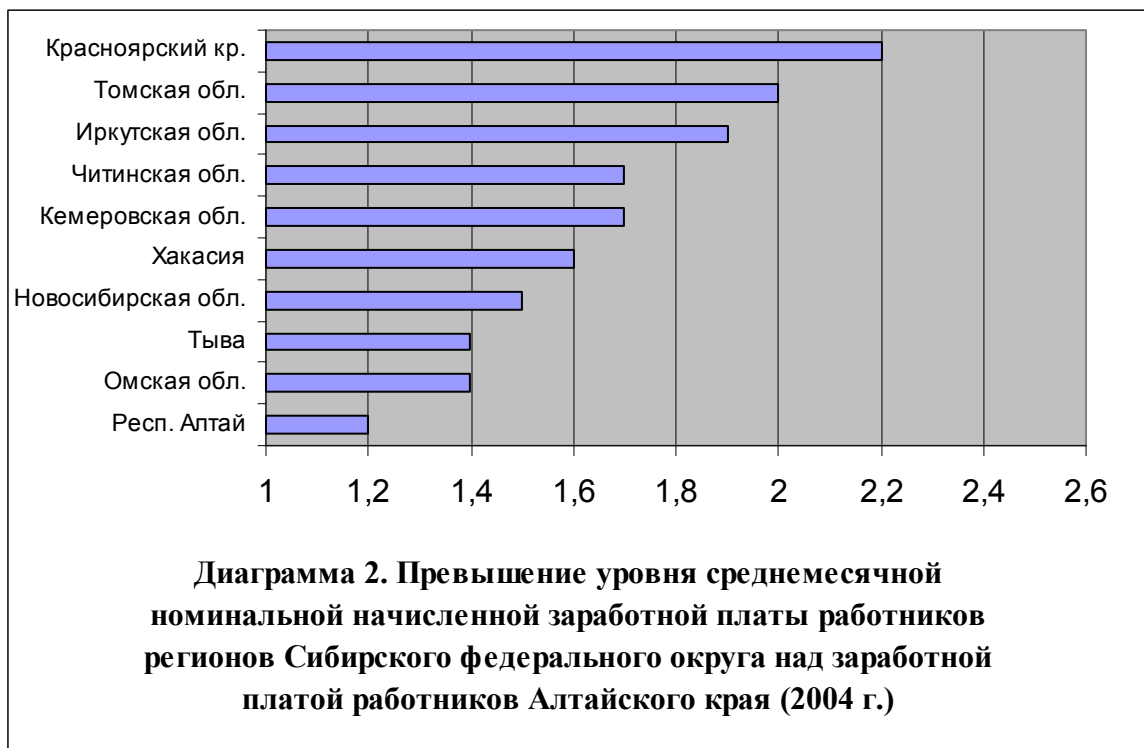
В последнее время на страницах периодической печати появилось большое количество публикаций, освещающих проблемы заработной платы, ее существенную дифференциацию по отраслям и регионам. В то же время недостаточно работ, в которых затрагивались такие вопросы, как финансовая компонента мотивационного механизма, обоснованность затрат на рабочую силу со стороны работодателя. На наш взгляд, важно выявить особенности мотивационной системы компании по данным официальной статистики, имея в виду такие факторы, как, например, отрасль экономики, форма собственности и др. С этой целью было проведено исследование с позиций работодателя для изучения данных об уровне и структуре затрат на рабочую силу, произведенных организациями Алтайского края по отраслям экономики и формам собственности.

Информационной базой проведенного исследования послужили материалы Комитета по статистике Алтайского края.

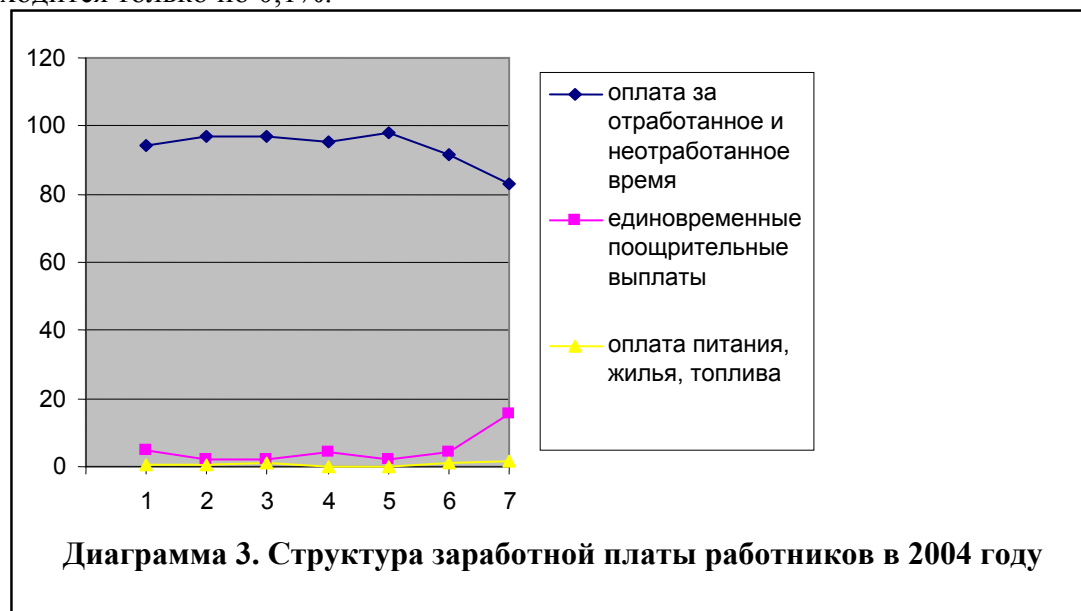
Одним из важнейших показателей при оценке расходов на рабочую силу в рамках региона является уровень средней заработной платы за ряд лет в сравнении со средним значением по стране. На гистограммах (рис.1, 2) наглядно прослеживается, что среднемесячная заработная плата в Алтайском крае за последние пять лет в 1,7 раза меньше в сравнении со среднероссийским уровнем, а также уступает заработной плате работников регионов Сибирского федерального округа.



Для анализа структуры заработной платы работников организаций Алтайского края в качестве её агрегированных элементов нами рассматривались: а - оплата за отработанное и неотработанное время, б - единовременные поощрительные выплаты, (оба вида - это суммы вознаграждений в денежной форме); в - оплата питания, жилья, топлива, т. е. структурный элемент заработной платы в натуральной форме.



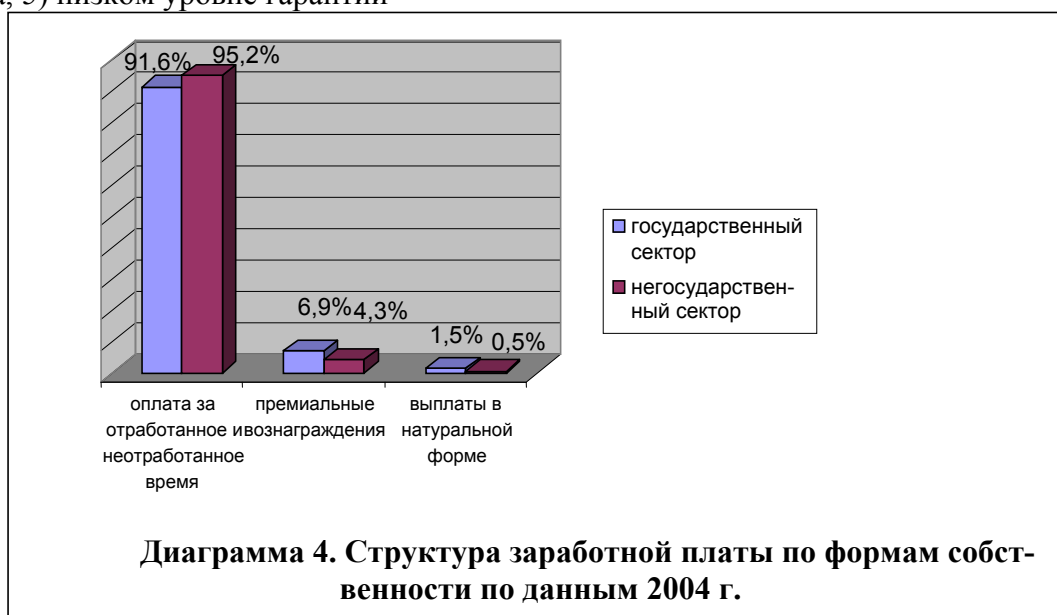
Анализ структуры заработной платы по отраслям экономики на примере Алтайского края показал, что по оплате за отработанное и неотработанное время лидируют транспорт (97,2%), торговля и общественное питание (98,1%), замыкает этот список финансы, кредит, страхование и банковская деятельность (82,9%) при средней величине по отраслям экономики в целом равной 94,2%. По единовременным поощрительным (корпоративным) выплатам, безусловно, "лидируют" финансы, кредит, страхование и банковская деятельность (15,3%), последнее место в списке приходится на торговлю и общественное питание (1,9%). Максимальное значение по выплатам в натуральной форме отмечается на финансах, кредите и пр. (1,8%), в то время как на связь, торговлю и общественное питание приходится только по 0,1%.



Цифрами показаны отрасли экономики: 1 - промышленность, 2 - транспорт, 3 - связь, 4 - строительство, 5 - торговля и общественное питание, 6 - ЖКХ, 7 - финансы, кредит, страхование и банковская деятельность.

Вышеизложенные данные говорят об ослаблении воспроизводственной функции заработной платы. Причины этого состоят: 1) в снижении уровня реальной заработной платы, 2) низким уровне средней номинальной заработной платы, 3) низкой зарплатоемкости,

обусловленной высокими удельными материальными затратами и низкой конкурентоспособностью товаров, 4) несовершенстве (устаревании) нормативной базы для оценки затрат труда, 5) низком уровне гарантий



Рассматривая структуру заработной платы по формам собственности, необходимо отметить, что как в государственном, так и в негосударственном секторе нивелируется роль премиальных выплат и стимулирующей функции заработной платы, которая направлена на повышение заинтересованности в развитии производства и установлении зависимости зарплаты от результатов труда и трудового вклада.

Таким образом, в Алтайском крае успешно реализуется политика дешевой рабочей силы, которая на деле обходится очень дорого. Низкая цена рабочей силы – одна из главных причин низкой инвестиционной активности и неконкурентоспособности многих видов производимой продукции, в свою очередь, «дешевый» работник – это низкая производительность, безынициативность, консервация низкой культуры труда и производства.

ЯПОНСКИЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ В РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Выполнили: студентки гр. УП – 31 Саенко И.Л., Черникова А.А.

Научный руководитель: Гайдук А.В.

Интерес к Японии во всем мире огромен. Впечатляющие достижения Страны восходящего солнца общеизвестны и привлекают к себе пристальное внимание.

Японская система управления персоналом наилучшим образом показала себя в способности управлять рабочей силой, как основой организации, и способом эволюционирования производственных отношений.

Актуальность исследования японской системы управления персоналом обусловлена глобальным захватом международных рынков, и фактическим созданием монополий во многих сферах товарообеспечения мировых потребителей, а также применяемые в Японии методы управления привели к значительным результатам, экспериментально подтвержденным. Поэтому считаем важным изучение и анализ главных аспектов японской системы управления персоналом (начиная с подбора сотрудников и заканчивая мотивацией), с целью возможного внедрения некоторых направлений в практику российских организаций. Однако перенос японского опыта на российскую почву должен быть осмотрительным, т.к. не следует механически слепо копировать зарубежные методы.

Японская система управления персоналом существенно отличается от российской, поскольку наша страна только недавно вошла в эпоху рыночной экономики, институт управления персоналом практически не развит в нашей стране; но для изменения сло-

жившегося положения российский кадровик должен владеть основами зарубежной теории и практики управления персоналом, уметь соотносить их с реалиями российской культуры, адаптировать опыт к имеющимся экономическим условиям с учетом новых технологий.

Обратимся непосредственно к японской системе управления персоналом. Ее главной особенностью является то, что даже рядовой сотрудник – член семьи предприятия, его главное богатство; и в связи с этим и строятся системы подбора кадров, оплаты, мотивации и стимулирования труда, обучения и подготовки персонала.

Рассмотрим каждую из этих систем подробно.

Подбор кадров – основа основ работы с персоналом. Многих проблем японским менеджерам удастся избежать по той простой причине, что в Японии живет 99% японцев. Соответственно, и в большинстве организаций коллектив исключительно японский. Такой подход позволяет избежать проблем с несовместимостью менталитетов, а значит абсолютно себя оправдывает. Очень важным условием высокой производительности труда является корпоративный дух соотечественникам куда проще почувствовать себя одной большой рабочей семьей, чем коллективу, собранному «с миру по нитке». Неотъемлемым условием подбора персонала является система пожизненного найма, на которой базируется почти вся система японского управления персоналом.

Для России «система пожизненного найма» является основной преградой к применению японского опыта, потому что российский менталитет здесь ближе к североамериканскому – работник, проработавший в одной фирме больше пяти лет, теряет стимулы к самосовершенствованию и начинает деградировать в трудовом плане. На первый взгляд эта проблема практически неразрешима, но все те же японцы подсказывают изящное решение – переход от системы пожизненного найма к другим, более приемлемым для применения их в России формам занятости.

Так, новые формы найма рабочей силы можно разделить на две группы: обычные, не имеющие ничего общего с пожизненным наймом, и сравнительно новые формы, основанные на совершенно иных принципах.

Обычный найм новой рабочей силы осуществляется в случае расширения производства или улучшения экономической конъюнктуры, такая форма дает возможность предприятию свободно и быстро регулировать как количественный, так и качественный состав наемного персонала. Другой гибкой формой является повторный, или вторичный, найм на новых условиях ранее уволенных работников. Найм осуществляется без каких-либо гарантий и обязательств со стороны предприятия перед повторно нанимаемыми работниками. Это позволяет предприятию не только экономить значительные суммы на оплате рабочей силы, но и заставляет таких работников трудиться еще с большей, чем раньше, энергией в знак благодарности за то, что их не забыли и снова приняли на работу, а также из боязни подвергнуться очередному увольнению. К сравнительно новым формам найма относится «система обязательного набора». Ее суть сводится к следующему: рабочая сила набирается не каждым отдельным предприятием, а администрацией компании одновременно для всех предприятий. Через каждые 4 – 7 лет нанятым работникам предоставляется возможность перейти на другое предприятие данной компании.

Удачным для применения в российских условиях может оказаться система обычного найма, которая помогает регулировать персонал, как на количественном, так и на качественном уровне. На крупных предприятиях «система обязательного набора» может стать одним из решений проблемы остановки в развитии сотрудников предприятия и одновременно высокой текучести кадров. Ведь перевод проводится в рамках одной компании. Но какие бы формы найма не внедрялись, все равно персонал – это главное, и в Японии это отлично понимают. Интересен тот факт, что здесь самый высокий процент среди самоубийц составляют менеджеры по персоналу, которых ставят перед фактом необходимости сокращать персонал.

Оплата труда является краеугольным камнем в отношениях между работодателем и работником. Японская система оплаты труда имеет свои отличительные особенности, которые выражаются в следующих факторах: 1. зависимость оплаты труда от стажа (японцы считают – чем больше стаж, тем эффективнее трудиться человек, а за это его надо поощрять); 2. зависимость оплаты труда от жизненных пиков. Таких в Японии 5 – 6: поступление на работу; женитьба; рождение ребенка; покупка жилья (когда возникает потребность в кредите); возвращение кредита, и каждый из этих пиков сопровождается увеличением заработной платы; 3. зависимость оплаты труда менеджеров от результатов работы предприятия. На всех предприятиях используется «система плавающих окладов», таким образом, базовые ставки директоров, начальников цехов, других менеджеров колеблются в зависимости от динамики себестоимости продукции, за которые отвечает тот или иной руководитель; 4. жесткая зависимость оплаты труда от фактических результатов работника; 5. одна из самых низких в мире дифференциация в оплате труда – 1:4. Это означает, что зарплата ли слесаря, продавца, инженера, врача, меньше зарплата старшего руководителя соответствующей фирмы только в 4 – 5 раз.

Учитывая японский опыт оплаты труда, можно избежать множества аналитических проблем, имеющих место в России. Четыре первых фактора знаменитой системы могут быть применены в России, пятый – низкая дифференциация в оплате труда – неприемлем для нашей страны, потому что удел низкой дифференциации – удел высокоразвитых стран. Это связано с тем, что в сфере организации труда у нас следующие проблемы: хронические задержки выплаты заработной платы, резкое падение воспроизводственной роли и утрата стимулирующей функции, чрезмерная дифференциация в размерах оплаты труда (1:26). Некоторые из этих проблем можно изменить уже сегодня японскими методами. Тем более что все большее количество руководителей осознают, что без системы экономической заинтересованности работников, прежде всего через связь результатов их труда с результатами вознаграждения, мы не сможем преодолеть кризис.

Мотивация и стимулирование труда является основой производительности труда. К главным экономическим стимулам в Японии относятся: 1. повышение заработной платы. Изучая статистику Японии, можно с уверенностью сказать, что прослеживается устойчивая тенденция роста реальной заработной платы. 2. регулярные выплаты бонусов, которые выплачиваются дважды в год (летом и зимой). Размер летних бонусов равен примерно полуторамесячным, а зимних – почти двухмесячным зарплатам. 3. выплата единовременных пособий на поддержание благосостояния: некоторые виды коммерческих услуг, питание, культурные и медицинские нужды, очень привлекательными являются различные виды пособий на жилье. 4. заранее оговоренная крупная выплата пособий, выплачиваемых при выходе на пенсию. Единственным условием для подобных выплат является то, что работник должен проработать на данном предприятии не менее 20 лет без перерыва.

Но, к сожалению, не все из перечисленных методов можно перенести на российскую почву. Учитывая темпы инфляции и общую экономическую обстановку в стране, значительный рост заработной платы в рамках одной организации неминуемо приведет к серьезному повышению себестоимости товаров, что, в свою очередь, повлечет за собой потерю конкурентоспособности данной продукции. В отношении различных единовременных пособий на жилье, российский специалист по управлению персоналом сталкивается с серьезной проблемой – ограниченность ресурсов предприятия. Так наиболее актуальными для России, на наш взгляд, будут являться бонусы, поскольку сезонные выплаты заставляют работников стремиться к качественному и эффективному труду постоянно, и выплаты при выходе на пенсию, т.к. в России, где пенсионное пособие, назначаемое государством, невысоко, социальное обеспечение со стороны фирмы выглядит особенно актуально. За подобным методом стимулирования – будущее.

Психологическое стимулирование также очень важно, но почему-то в российских организациях ей уделяется слишком мало внимания, японский опыт управления подтверждает тот факт, что пренебрегать психологической стимуляцией не стоит. При правиль-

ном к ней отношении, при тщательном психологическом анализе сотрудников организации психологическая стимуляция может привести к блестящим результатам, несомненным ее плюсом является практически полное отсутствие затрат на реализацию.

Обучение и подготовка персонала. Обучение и подготовка персонала в Японии, как правило, осуществляется внутри фирмы, чаще всего без отрыва от производства. Одной из основных целей этого является выработка необходимых именно данной конкретной фирме разнообразных навыков и способностей. Но обучение также может осуществляться и вне предприятия. Для этого прибегают к помощи таких специализированных организаций, как японский центр производительности труда, японская ассоциация эффективности производства, японский центр экономических исследований и др.

Должностное перемещение персонала осуществляется посредством следующих методов: 1. ротация должностных функций, что означает периодическую передвижку работника от одной работы к другой. 2. персональная оценка результатов труда каждого работника предусматривает накопление данных о характере, личных и деловых качествах необходимых для принятия решения о служебном продвижении. 3. собеседование с руководством предприятия предусматривает подготовку работником письменного доклада о проделанной работе. 4. экзамен на служебное продвижение и занятие вакантной должности часто является главным фактором при принятии решения.

В России данный подход к обучению и подготовке персонала имеет право на жизнь, поскольку руководитель вкладывает деньги в свой персонал, а не в персонал со стороны; результаты не заставляют себя долго ждать, первоначальные затраты компенсируются трудом благодарного работника.

Конечно, мысли, изложенные на бумаге, не так-то легко претворить в жизнь. Советы только на первый взгляд кажутся простыми и очевидными. Их практическая реализация сопряжена со многими трудностями, но руководитель, не побоявшийся первоначальных трудностей, добьется результатов. Руководитель, взявший на себя труд по внедрению японского опыта в управлении своей организацией, скорее всего, получит неоспоримое преимущество, надо только осознанно подойти к его использованию.

ДОСУГОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ СТУДЕНТОВ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» В ИНСТИТУТЕ ИЭИУРР

Выполнила: студентка гр. УП–31 Саенко И.Л.

Научный руководитель: Горбунова Т.Н.

Современное состояние общества, процессы, происходящие в нашей жизни заставляют по-новому взглянуть на проблему воспитания молодёжи, формирования её интеллектуального и творческого потенциала в процессе обучения в высших учебных заведениях. В сложившихся условиях задачей первостепенной важности является изучение потребностей студенческой молодёжи, так как если практические шаги по обновлению общества не будут опираться на реальные потребности молодых людей, не будут соответствовать их интересам, то вряд ли они будут реализованы на практике.

Привить молодёжи ценности воспитания сегодня означает сделать важный вклад в будущее. В ИЭиУРР студенческий досуг является важнейшим звеном воспитательной работы. Досуг молодёжи существенно отличается от досуга других возрастных групп в силу специфических потребностей и присущих ей социально-психологических особенностей “молодёжного сознания”. К таким особенностям можно отнести повышенную эмоциональную, физическую подвижность, динамическую смену настроений, зрительную и интеллектуальную восприимчивость.

В сфере досуга должен осуществляться переход от простых форм деятельности ко все более сложным, от пассивного отдыха – к активному, от удовлетворения более глубоких социальных и культурных стремлений, от физических форм рекреации – к духовным наслаждениям, от пассивного усвоения культурных ценностей – к творчеству и т.п.

Исходя из выше сказанного, постараемся выявить специфику досуговых мероприятий студентов специальности «Управление персоналом» и их роль в формировании эффективной воспитательной работы.

Для осуществления поставленной цели было проведено исследование на тему «Специфика досуговых мероприятий студентов специальности «Управление персоналом»». В опросе приняли участие студенты 1 – 4 курсов, всего опрошено 70 человек. Респондентам предлагалось ответить на 15 вопросов. Результаты, полученные в ходе исследования, представлены ниже.

Представляется необходимым рассмотреть результаты анкетирования, полученные в каждой группе отдельно, а затем провести сравнительный анализ и сделать выводы.

Группа УП-21. Представители этой группы в большинстве своем только учатся (75%), но 25% совмещают учебу с работой. Половина студентов уделяют досугу 4 – 5 часов в день, а 31,3% - 6 и более часов; это можно объяснить тем, что в связи с постоянно возрастающей учебной нагрузкой, у них наиболее остро встает потребность в отдыхе, который является средством предупреждения утомления и способствует повышению работоспособности в будущем. Свой досуг студенты этой группы предпочитают проводить за чтением книг, журналов (56,3%); просмотром телепередач, прослушиванием радио (68,8%); также предпочтение отдается спорту (31,3%), общению со сверстниками (81,3%), посещению катка, бассейна самостоятельно (43,8%). Большинство досуговых мероприятий старшекурсников носят спонтанный характер (87,5%), т.к. сведения о проводимых мероприятиях поступают от друзей (81,3%), из передач радио и ТВ (31,3%).

Группа УП-31. В этой группе большинство студентов только учатся (87,5%), но досугу уделяется не так много времени: 50% находят только 2 – 3 часа в день, 25% - чуть больше 4 – 5 часов. Это можно объяснить тем, что по-настоящему мы только сейчас входим в учебный процесс, поэтому велика нагрузка и на наших плечах лежит груз ответственности. Наиболее предпочитаемыми формами проведения досуга у студентов этой группы являются: просмотр телепередач, прослушивание радио и т.д. (75%); общение со сверстниками (68,8%); спорт (37,5%); компьютер (31,3%) и посещение катка, бассейна самостоятельно (31,3%). Студенты отметили, что их досуговые мероприятия также носят спонтанный характер (93,6%). Им в большей степени о проводимых мероприятиях сообщают друзья (68,8%), газеты, афиши и объявления (62,5%).

Группа УП-41. 90,5% второкурсников только учатся. 52,4 % студентов уделяют досугу 4 – 5 часов в день, 23,8% - 2 – 3 часа в день. Самыми востребованными формами досуга этой группы являются: чтение книг, журналов (47,6%); просмотр телепередач, прослушивание радио (76,2%), спорт (52,4%), общение со сверстниками (85,7%), посещение катка, бассейна самостоятельно (42,9%). У 95,2% студентов досуговые мероприятия носят спонтанный характер, что также связано со спецификой получаемой информации (сообщают друзья – 76,2%, из газет, афиш, объявлений – 80,9%).

Группа УП-51. В этой группе все опрошенные студенты учатся, большинство из них уделяют досугу 4 – 5 часов в день. Их предпочтения остановились на чтении книг, журналов (41,2%); просмотре телепередач, прослушивании радио (88,2%); посещение катка, бассейна самостоятельно (58,8%); общение со сверстниками (94,1%), Интернет (17,6%). У всех опрошенных досуг вне дома носит спонтанный характер, что также связано с источниками получения информации – сообщают друзья (82,3%), из газет, афиш, объявлений (58,8%).

Из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что все-таки основная масса студентов данной специальности только учится (88,6%), в большей степени на отдых отводится 4 – 5 часов в день, что помогает большее время работать в одном режиме. В независимости от возраста предпочитаемые формы проведения досуга практически одинаковы, исключение составляет первый курс, у которых в пятерку предпочтений входит Интернет, который, на данный момент, признан достаточно еще новой формой проведения

досуга. Это означает, что молодое поколение вносит свои коррективы в устоявшиеся формы проведения досуга.

Одним из вариантов проведения досуга студенты назвали посещение культурно-досуговых мероприятий, организуемых нашим ВУЗом. С разной степенью частоты (часто, иногда, редко) в группе УП-21 посещают их 68,8%, в УП-31 – 68,8%, в УП-41 – 85,7%, в УП-51 – 70,6%. Это означает, что наши студенты активно участвуют в неформальной жизни ВУЗа, о чем свидетельствуют высокие проценты. Но какой вклад в это делает каждая группа в отдельности, как единое целое? Как вы сами понимаете, для формирования достаточной доли в неформальной жизни социально-психологический климат в коллективе (группе) должен быть устойчивым, стабильным. Для ответа на вопрос: «Насколько устойчив климат в исследуемых группах?» был составлен достаточно большой блок вопросов анкеты, посвященных данной тематике (с 7 по 10). Анализируя ответы на вопросы, были сделаны следующие выводы.

На вопрос «Как часто вы собираетесь группой?» от респондентов были получены следующие ответы: УП-21, по мнению 93,8%, собирается время от времени, студенты УП-41 такой вариант ответа также указали, что в процентном выражении составило 66,7%; первокурсники оказались наиболее единодушными – каждый из опрошенных указал этот вариант, что составило 100%. Исключение составляет группа УП-31, по мнению 75% студентов (что составляет $\frac{3}{4}$), для проведения совместного времяпрепровождения не собирается вообще. Чаще всего они проводят свободное время с той частью группы, которая им интересна, причем это характерно для всех групп, в процентном соотношении, руководствуясь принципом старшинства, это составило 62,5%, 68,8%, 80,9%, 47% соответственно. Это означает, что в группах, особенно в УП-31, существуют проблемы межличностных взаимоотношений, следовательно, социально-психологический климат в коллективе нестабилен. Для стабилизации климата необходимо выяснить основные причины, которые привели к такой ситуации, и составить комплекс мероприятий по их устранению.

Основными причинами являются: возможность проведения досуга в более интересном месте (УП-21 – 75%, УП-31 – 18,8%, УП-41 – 17,6%, УП-51 – 19%); невозможность прийти к одному мнению (12,5%, 18,8%, 23,8%, 64,7% соответственно); отсутствие организатора досуга (43,8%, 6,3%, 33,3%, 23,5% соответственно); дружеская несплоченность коллектива (50%, 87,5%, 14,3%, 0% соответственно), что наглядно отражено на рисунке 1.

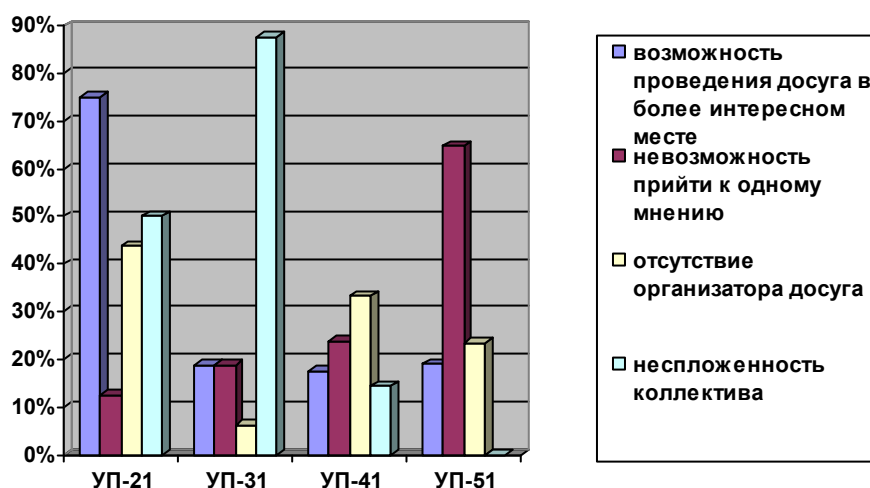


Диаграмма 1. Анализ факторов, влияющих на совместное проведение мероприятий в группах

Очевидно, наиболее приемлемым вариантом разрешения сложившейся ситуации является активное вовлечение групп в совместные проекты под влиянием педагогического коллектива, что будет являться неотъемлемой частью вос-

питательных работ, проводимых со студентами. Для эффективного внедрения данного метода следует изучить предложения студентов, которые считают, что они должны принимать непосредственное участие в формировании досуговых мероприятий (61,4%). Изучив мнение студентов, можно предложить следующие мероприятия: проведение и организация творческих и спортивных мероприятий, проведение игр «Что? Где? Когда?», КВН; проведение конкурсов «Миссис и Мистер ИЭиУРР», презентаций групп, тематических вечеров организация походов и выездов. Данные мероприятия приведут не только к улучшению социально-психологического климата в группе, но и будут способствовать расширению кругозора, развитию духа соревнования, воспитание эстетического вкуса, пропаганда здорового образа жизни, развитие чувства юмора, познавательной активности, развитию чувства ответственности за выполняемую работу.

Первым шагом по изменению сложившейся ситуации стало посещение праздничного вечера в Барнаульском Юридическом Институте, организованного для студентов специальности «Управления персоналом» Горбуновой Т.Н. вечер посетили студенты 2-ого, 3-его и 4-ого курсов. Студенты АГТУ были очень хорошо приняты. Для студентов БЮИ и гостей института были приглашены творческие коллективы, выступавшие в течение всего вечера. Организаторами вечера проводились интересные конкурсы, в которых студенты АГТУ принимали непосредственное участие. Была создана веселая, праздничная обстановка, в течение всего вечера царил дружелюбная атмосфера. Для всех гостей БЮИ вечер стал незабываемым, оставил массу впечатлений. Можно с уверенностью сказать, что первый опыт оказался удачным, следует продолжать в том же направлении.

Таким образом, досуг – это самая простая и доступная площадка для конкретных дел. В нем можно проявлять собственную самостоятельность – умение принимать решение и руководить, организовывать. Досуг – это не только общение, но и своего рода социальная игра. Отсутствие навыков таких игр в юности приводит к тому, что человек и в зрелом возрасте считает себя свободным от обязательств. Следовательно, необходимо достаточно внимания уделять формированию и проведению воспитательных работ.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО – ЭФФЕКТИВНЫЙ ФАКТОР УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ. ОПЫТ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

Выполнила: студентка гр.УП-41 Шипай Е.С.

Научный руководитель: Горбунова Т.Н.

В результате кардинальных изменений экономических и социальных условий жизни, в последнее десятилетие получила развитие концепция управления человеческими ресурсами на основе социального партнерства, которое заявило о себе как самостоятельный вид деятельности и является эффективным фактором преобразований в обществе, в направлении развития человека, обеспечения его прав и свобод, необходимого образования, творческого и профессионального мастерства.

Социальное партнерство – система отношений, обеспечивающая соблюдение конституционных и трудовых прав, достижения баланса социальных и экономических интересов субъектов социально-трудовых отношений – наемного работника, предпринимателя (работодателя) и государства. Цель создания социального партнерства – утверждение согласия и сотрудничества социальных партнеров, нахождение сбалансированных решений при неизбежном противостоянии интересов.

Понятие региональный опыт социального партнерства трактуется как сложившиеся на принципах социального партнерства взаимоотношения объединений работодателей, профсоюзов и государства на уровне территориально-государственных образований страны, субъектов Российской Федерации. Особый интерес в данном случае представляют основные направления развития социального партнерства в депрессивных регионах, к числу которых относится Алтайский край.

В крае создана краевая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, оформляются организации социального партнерства – территориальные советы председателей профсоюзных комитетов, краевых и совместных городских и районных объединений работодателей.

Сейчас на основе коллективных договоров строится внутренняя жизнь целых отраслей – железной дороги, энергетики, дорожного строительства, связи, зернопереработки. У каждого предприятия названных и других отраслей экономики края своя специфика и задачи, экономическое положение, численность персонала. Эти факторы учитываются при разработке и принятии коллективных договоров на местах, например в ОАО “Мельник” (г. Рубцовск). Это предприятие, как и многие другие в крае, в переходный период пережило сложный период, но постепенно смогло нарастить выпуск продукции, перевооружить производство новой высокопроизводительной техникой, укрепить персонал (сейчас на ОАО работает 560 человек).

Во многом выходу предприятия из кризиса способствовали процедуры социального диалога, отраженные в коллективном договоре. Этот локальный правовой акт четко определяет подходы к регулярному повышению заработной платы на основе личного вклада работника в конечные результаты деятельности предприятия.

Развитие договорных отношений в сфере труда тормозят недостаточная заинтересованность работодателей в налаживании партнерских отношений с работниками, отсутствие инициативы со стороны работников и их представительных органов в заключение коллективных договоров и соглашений. Анализ информации, полученной комитетом администрации края по труду, показал, что представительные органы работников – профсоюзы, советы трудовых коллективов, советы уполномоченных коллектива и другие – созданы лишь в четвертой части организаций края.

К числу основных элементов системы социального партнерства следует отнести:

- сформированную региональную законодательную базу, обеспечивающую нормативно-правовое регулирование взаимодействия между администрацией края, органами местного самоуправления, объединениями работодателей и профсоюзами в процессе подготовки, принятия и реализации решений по вопросам регулирования социально-трудовой сферы;

- наличие специальных органов, обеспечивающих и непосредственно осуществляющих это взаимодействие, системность и плановость их работы;

- регулярное заключение краевого, территориальных, отраслевых соглашений, соглашений на уровне сельских поселений, коллективных договоров организаций.

На данный момент в крае приняты законы “О социальном партнерстве в Алтайском крае” и “Об объединениях работодателей в Алтайском крае”, законы “О краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений”, об охране труда, утверждены Положения о территориальных трехсторонних комиссиях, что позволило на местах сформировать органы социального партнерства. Принято соглашение “О социальном и деловом партнерстве в реализации социально значимых программ на территории Алтайского края”, придавшее новый импульс развитию социального партнерства, обеспечению тесного взаимодействия органов исполнительной власти края, представителей реального сектора экономики, общественных некоммерческих организаций.

С предложенной концепцией конструктивного взаимодействия партнеров согласились участники соглашения – союз промышленников Алтая, союз предпринимателей, торгово-промышленная палата, городской кредитный союз, женский бизнес-центр, центр по содействию конкуренции и развитию товарных рынков, общество “Алтайская ярмарка”, Центр Интернет Алтайского государственного университета.

Действующая законодательная база позволяет развивать взаимоотношения между сторонами в рамках внутреннего и внешнего социального партнерства. Так, первое направление проявляется исключительно внутри отдельной организации, отдельного трудового коллектива. Эта часть социального партнерства направлена на формирование чело-

веческих и финансовых ресурсов местного сообщества, установление социального диалога на первичном уровне. В крае это направление в достаточной мере отработано. Каждый год появляется примерно 600-700 новых организаций, где принимается коллективный договор.

Отличительной особенностью внешнего социального партнерства (относительно отдельно взятой организации) является участие работодателей в регулировании взаимоотношений сторон, как на уровне региона, так и на уровне муниципального образования. Для края основополагающим документом в регулировании социально-трудовых отношений является краевое (региональное) Соглашение. Восьмое по счету краевое Соглашение заключено на 2005-2006 годы. По своим обязательствам оно качественно отличается от Соглашений, принимаемых ранее, что стало возможным благодаря корректировке обязательств с учетом социально-экономического развития края.

В г. Барнауле главными направлениями совместных действий сторон городского соглашения стали реализация за счет бюджета и средств работодателей собственных крупных социальных проектов. Много внимания уделяется обеспечению стабильной занятости и роста заработной платы работников. Рубежи роста средней заработной платы в городе определены выше обязательств, зафиксированных в краевом (региональном) Соглашении.

В феврале 1999 г. краевая трехсторонняя комиссия приняла решение о переходе к регулированию оплаты труда работников внебюджетного сектора экономики на договорной основе. В качестве приложения к региональному Соглашению между администрацией края, краевыми объединениями работодателей и краевым Советом профсоюзов комиссия утвердила Положение о тарифном регулировании уровня заработной платы на предприятиях края на основе социального партнерства.

Таким образом, социальное партнерство в крае поступательно развивается, но при этом оно имеет свои региональные особенности. Во-первых, ведущим субъектом социального партнерства на уровне региона по-прежнему является администрация края, она наиболее четко выражает свои интересы как партнер, иницирует и последовательно реализует процесс нормотворческой и практической деятельности; во-вторых, на краевом уровне отсутствует единая организация работодателей, в переговорах по заключению краевого Соглашения участвуют далеко не все работодатели; в-третьих, краевые профсоюзы проявляют активность только на региональном уровне, в трудовых коллективах (за исключением крупных промышленных предприятий) они не имеют реальной силы, чтобы отстаивать интересы работников, так как находятся в полной зависимости от администрации своей организации. К тому же в крае наблюдается устойчивая тенденция сокращения числа профсоюзных организаций; в-четвертых, в крае повсеместно не сформировалась культура взаимоотношений всех сторон социального партнерства, у многих работодателей и работников нет понимания роли социального партнерства как необходимого механизма регулирования отношений в сфере труда; в-пятых, развитие социального партнерства осложняется тяжелым экономическим положением многих городов и районов края, что накладывает отпечаток на деятельность трехсторонних комиссий – они порой бездействуют или уходят от решения острых проблем сегодняшнего дня.

При этом особое внимание заслуживает формирование договорных отношений в сфере предпринимательства. Здесь одни представители этого сектора экономики принимают идеи сотрудничества со своими работниками и властью, соблюдают нормы трудового законодательства, выплачивают работникам достойную заработную плату, улучшают условия труда, заботятся о здоровье работников, повышают их квалификацию, строят взаимоотношения в коллективе на договорной основе, а другие – уводят реальную заработную плату "в тень", грубо нарушают права работников, не обеспечивают им даже минимума гарантий, установленных государством.

К этим выводам можно придти, изучив в 2004-2005 годах процесс регулирования трудовых отношений в более чем 700 организациях среднего и малого предпринимательства г. Барнаула, а также проведя в трети территорий края социологическое исследование

по вопросам социального партнерства. Подавляющее большинство респондентов видят в коллективно – договорном регулировании социально-трудовых отношений реальную возможность защиты их интересов. Однако только 40% респондентов уверены, что заключенный коллективный договор в конечном итоге будет полностью выполнен. Хотя постепенно отношения между работниками и руководителями (собственниками) организаций меняются в лучшую сторону.

В ходе исследования, проведенного в организациях края, был задан и такой вопрос: "Какие формы участия работников в управлении организацией применяются у Вас?" Наиболее частыми были ответы: утверждение Правил внутреннего трудового распорядка; участие в разработке проекта и заключении коллективного договора; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; участие в разработке системы премирования. Это дает начало позитивному процессу обеспечения социально-политической стабильности в трудовых коллективах как необходимому условию развития социального партнерства в рамках новых государственных преобразований.

Таким образом, все сказанное выше выдвигается в качестве аргументов для осознания на государственном уровне необходимости серьезной коррекции общепринятых представлений о социальном партнерстве, ухода от стихийности в создании объединений работодателей, выработки действенных механизмов согласования различных подходов и точек зрения при построении договорных отношений в местных сообществах с учетом экономических, экологических, культурных и других особенностей региона.

На новом этапе развития социального партнерства заключение соглашений в городах и районах и коллективных договоров в организациях должно проходить на взаимно выгодных для сторон условиях и подкрепляться необходимыми материальными и финансовыми ресурсами. Нужно также изменить отношение работодателей к этим локальным правовым документам, которые считают, что они якобы необходимы только местной власти. Эти документы важны как для власти, так и для руководителей (собственников) организаций, чтобы с их помощью установить социальный диалог в трудовых коллективах, решать общими усилиями социально значимые проблемы местного сообщества.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ДИНАМИКА УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

Ассистент кафедры ЭТ Гулякина И.А.,

Научный руководитель: Торгашова Н.А., к.э.н., доцент

Уровень жизни населения, как определенная степень удовлетворения материальных и культурных потребностей людей, измеряется целой системой показателей. Однако наиболее популярными являются показатели уровня заработной платы и прочих доходов людей.

Основной задачей данного исследования является анализ динамики уровня жизни населения в Алтайском крае и его состояния по сравнению с другими регионами. Особая актуальность данной темы исследования объясняется возникновением в российском обществе резкой дифференциации населения по уровню доходов и качеству жизни за последние годы. Новизна исследования состоит в том, что исследуется уровень жизни населения именно Алтайского края во взаимосвязи с общероссийскими показателями и, в частности, с показателями по Сибирскому федеральному округу.

Реформирование российской экономики сопровождалось интенсивным социальным расслоением населения и стремительным падением уровня жизни. В начале XXI века денежные доходы россиян составляли всего 52,7% от уровня 1990г., при этом реальная заработная плата работника сократилась до 33,6% [7]. Появилась прослойка «новых бедных», т.е. людей, не являющихся бедными ранее. Это работающие граждане (54% среди населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума), получаемый заработок которых не позволяет перешагнуть черту бедности [3, с.32].

С другой стороны в последнее время в нашей стране наблюдается определенный экономический рост. В среднем показатели жизни россиян тоже значительно выросли. В частности, реальные располагаемые денежные доходы (доходы за вычетом обязательных платежей, скорректированные на индекс потребительских цен) в феврале 2006г. по сравнению с соответствующим периодом 2005г., по оценке, увеличились на 10,1%. А средняя начисленная заработная плата за тот же период., по предварительным данным, составила 9106 рублей и по сравнению с февралем 2005г. возросла на 21,2% [8].

Несмотря на эти положительные тенденции по регионам Российской Федерации наблюдается колоссальная разница в уровне жизни. Прожиточный минимум различается примерно в 3,5 раза, а средние денежные доходы на душу населения - в 15 раз [3, с.32].

В Сибирском федеральном округе уровень среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в целом соответствует общероссийскому уровню. В 2004 году этот показатель составил 6739,5р. по России и 6507,8р. в среднем по Сибири (что на 23% и 22% соответственно больше, чем в 2003 году) [6].

В Алтайском крае наблюдавшееся в последнее время оживление деловой активности позволили к началу 2006г. сохранить тенденцию роста реальной и номинальной заработной платы, характерную для последних лет. Средняя заработная плата в Алтайском крае в январе 2006г. по сравнению с ноябрем 2004г. выросла на 31,58% [2].

Однако, несмотря на постоянный рост заработной платы, в сравнении с другими субъектами РФ ситуация выглядит уже не столь радужно. Так, с 2003г. Алтайский край занимает последнее место в рейтинге Сибирского федерального округа по уровню среднемесячной заработной платы (5448,9р. в январе 2006г.) [2]. При этом, данный показатель был меньше общероссийского 1,67 раза (9106р. в феврале 2006г. по России) [8]. Первое место в Сибирском федеральном округе по уровню средней заработной платы принадлежит Красноярскому краю – 10766,5 р., что в 1,98 раза превышает уровень Алтайского края [2].

К сожалению, в нашей стране сложился очень низкий уровень оплаты труда, не адекватный приложенным трудовым усилиям. Действительно, если минимальная заработная плата в России с 1 октября 2003г. составляла приблизительно 20 долл., то, например, на Украине – 35 долл., а в Казахстане – 38 долл. [5, с. 48]. На данный момент минимальная заработная плата в нашей стране составляет 800 р. При этом российский минимум зарплаты в три раза ниже величины прожиточного минимума в Алтайском крае (2375 р. за IV квартал 2005г.) [1].

Таким образом, сложившийся в России уровень оплаты труда неоправданно занижен и, по сути, не достаточен для нормальной жизни и всестороннего развития человека. Он не учитывает потребности в отдыхе, приобретении жилья, обустройстве (что особенно важно для молодежи); не предусматриваются в этой заработной плате и другие блага, которые раньше давались государством бесплатно.

В целом, в России сложилось очень высокое экономическое неравенство. И оно постоянно растет. А главное - его уровень неадекватен тому экономическому потенциалу, который есть в стране. В то же время преодоление бедности является одной из важнейших задач, обозначенных в послании Президента России В.В. Путина Федеральному Собранию Российской Федерации еще в 2003 году.

Таким образом, на уровне государства в качестве мероприятий по повышению жизненного уровня населения речь должна идти прежде всего о повышении уровня минимальной заработной платы, хотя бы до уровня прожиточного минимума, который и сам по себе не очень велик. И если, например Казахстан может обеспечить своим гражданам обязательный минимум заработной платы в 1,9 раза выше российского [5, с. 48], то наша страна – страна безусловно богатая, как по природным ресурсам, так и по человеческому капиталу, – тоже вполне может справиться с данной задачей. Ведь еще в 1993г. Международной организацией труда было заявлено, что для нормального существования человека уровень его заработной платы должен составлять не менее 3 долл. в час (приблизитель-

но 15 000 р. в месяц) [4, с. 52], иначе, как считают западные специалисты, начинается деградация личности.

Литература

1. Величина прожиточного минимума за IV квартал 2005 года // www.gks.ru/gis/tables/UROV-6.htm
2. Информационно-статистические материалы о социально-экономическом положении регионов Российской Федерации // www.gks.ru/bgd/free/B05_29
3. Латышева О. Цифры на хлеб не намажешь, но все равно приятно // Экономика и жизнь. – 2005. - №32. – С.32.
4. Мазин А. Минимальная заработная плата: зарубежный опыт и отечественная практика // Человек и труд. – 2004. - № 6. – С. 48–57.
5. Ржаницына Л. Экономический рост должен сопровождаться повышением уровня жизни // Человек и труд. – 2004. - № 1.– С. 47–51.
6. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата за 1992-2004 гг. // www.gks.ru/scripts/db_inet/dbinet.cgi?pl=2224055
7. Степанов В.М. Социальная политика и ... // Экономика и жизнь.-2000.-№35.-с.32.
8. Уровень жизни и доходы населения (в феврале 2006г.) // www.gks.ru/bgd/free/B06_00/IssWWW.exe/Stg/d02/6-00.htm

АНАЛИЗ МОТИВАЦИОННОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ГОССЛУЖАЩИХ: ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТЬ И ОЖИДАНИЯ

Выполнила: студентка гр. УП-11 Перевозчикова Е.В.

Научный руководитель: Гайдук А.В.

В настоящее время не вызывает сомнения тот факт, что человеческие ресурсы играют более важную роль в развитии экономики, чем материальные, что работа с персоналом – одна из основных функций управления любой фирмы. Для того чтобы эффективно использовать имеющийся в распоряжении организации трудовой потенциал ее сотрудников, необходимо создать для людей такие условия, в которых им хотелось бы работать с пользой для себя и организации. Для этого необходимо создать систему побудительных мотивов, благоприятно воздействующую на профессиональное поведение и внутриличностные качества работников в нужном для организации направлении. Если реализация такой системы будет максимально удовлетворять потребностям сотрудников, то можно с полным правом рассчитывать на то, что они будут стремиться выполнять доверенные им функции с большим уровнем качества, делая, таким образом, свой вклад в успешное функционирование организации.

Для изучения системы мотивации и стимулирования персонала Управления Россвязьнадзора по АК (не документально, а на уровне отдельных работников и коллектива) с целью получения наиболее полных сведений, которые давали бы наглядную характеристику не только текущему состоянию системы мотивации, но также позволяли бы определить и спрогнозировать основные потребности и желаемые внутриличностные стимулы, нами была разработана и применена специальная анкета, как наиболее простой и эффективный способ проведения исследования.

Стабильность кадрового состава является одним из условий результативной работы любой организации, а борьба за низкую текучесть персонала – проблема, одинаково актуальная как для коммерческих структур, так и для государственных учреждений, стоящая на уровне высокой мотивации и заинтересованности сотрудников в результатах своего труда и благополучной судьбе организации. Чтобы ее решать, руководству Управления совместно с заинтересованным специалистом по персоналу надо уметь прогнозировать ситуацию, учиться управлять процессом мотивации. И одним из первых шагов здесь может быть исследование, показывающее насколько госслужащие удовлетворены своей деятельностью. Изучая удовлетворенность, мы получим информацию о силе привязанно-

сти персонала к организации. Данные об удовлетворенности персонала, полученные при помощи такого рода блока – это информация о кадровых рисках, которая важна для любого руководителя, не желающего быть заложником складывающейся ситуации.

Следующий блок анкеты по возможности должен быть направлен на выявление текущих желаемых мотивационных факторов труда госслужащих, которые позволили бы руководству определить внутренний потенциал и характер индивидуальных стимулов каждого сотрудника и правильно с ним в дальнейшем работать с целью профессионально-личностного развития и заинтересованности самих работников, а также совершенствования показателей функционирования госструктуры.

На основе вышеизложенных требований и информации нами был разработан и оформлен анкетный опросник «Исследование структуры мотивации и стимулирования труда госслужащих Управления Россвязьнадзора по Алтайскому краю».

15 анкет были выданы служащим лично и оставлены на срок в два дня, затем собраны.

Среди опрошенных 6 мужчин и 9 женщин, что можно считать нормальным соотношением.

Оценка удовлетворенности служащих Управления Россвязьнадзора по АК работой в организации показала, что на первое место по степени удовлетворенности согласно исследованию мы можем поставить так называемый благоприятный настрой, симпатию к организации в целом, ее ценностям, проводимой политики совершенствования коллектива и его культурной среды. Блок, характеризующий этот результат, имеет 69% удовлетворительных ответов, а это значительно больше половины, против 31% - неудовлетворительных. То есть опрошенные служащие не покинули бы работу в данной госструктуре по разным причинам в 69 случаях из 100. Персонал уважает свою организацию, с удовольствием посещает и выполняет порученную работу и если бы перед ними еще раз встал выбор трудоустройства, то все 15 респондентов сделали бы его в пользу Управления и госслужбы. Однако почти каждый опрошенный не хотел бы, чтобы его дети трудились на благо государству в этой же организации (лишь 2 человека дали положительные ответы), возможно предполагаемая причина этому кроется в полученном анализе остальных блоков.

На втором месте по степени удовлетворенности стоят показатели и характеристики, определяющие моральную мотивацию сотрудников Управления: 68% положительных мнений и всего 32% отрицательных. Служащие имеют степень моральной удовлетворенности работой и взаимоотношениями с коллегами равную почти 70%. Завершает ряд – удовлетворенность работников своим материальным благосостоянием и отношением к данному вопросу руководства организации. Здесь дела обстоят намного хуже, чем в предыдущих блоках (моральной и корпоративной мотивации). 69% ответов, характеризующих неудовлетворенность и соответственно всего 31% - удовлетворенность. К проблеме социальной несправедливости государственных учреждений, финансируемые из федерального бюджета, запас которого, как известно, не велик, добавляется еще и вопрос экономической несостоятельности. Так, согласно нашему исследованию, 14 человек из 15 разделяют мнения о том, что заработная плата – это показатель трудолюбия и профессиональной отдачи человека, а 13 человек из 15 считают, что оплата труда государственных работников в настоящее время несправедлива и неоправданно мала - «Не любит государство своих служащих!», - выразил общее мнение один из респондентов. Подавляющему большинству персонала Управления (87%) не хотелось бы работать меньше за соответственно меньшую оплату труда, и как следствие – 73% служащих полагают, что размер заработной платы еще далеко не достиг предела в данной организации. Самый мрачный факт говорит о том, что никто из опрошенных не считает себя материально обеспеченным человеком (в большей или меньшей степени).

Выявленная картина пугает и заставляет задуматься: почему люди не получают столько, сколько зарабатывают? В чем здесь кроется причина: в финансовой нецелесооб-

разности проводимой государством политики относительно госслужащих, общем экономическом спаде в обществе и низком международном авторитете нашей страны, а может все дело в самих работниках и их непосредственном руководстве – каждый должен знать цену себе и своему трудовому потенциалу, а по возможности отстаивать право на справедливое вознаграждение?!

Здесь же следует указать совокупный коэффициент удовлетворенности трудом по всему коллективу служащих Управления Россвязьнадзора по АК в целом. Согласно проведенному исследованию он составляет 59% или 0,59. При расчете самый низкий уровень удовлетворенности был отмечен – 30%, а самый высокий - 80%.

В целях прогнозирования оптимального варианта совершенствования структуры мотивационного механизма необходимо выявить характер и ориентированность мотивационных установок персонала, а также определить желаемые ожидаемые методы воздействия на их внутриличностный и профессионально-трудовой потенциал.

Респондентам было представлено на выбор пять ситуаций, характеризующих различные по своей направленности типы трудовой мотивации. Каждому опрошенному предоставлялась возможность проранжировать их по степени наибольшего предпочтения (при условии если будет иметь место выбор).

Результаты оказались следующими. Самый высокий ранг – 1, большинством служащих был присвоен ситуации, характеризующей профессиональный тип трудовой мотивации. Для 47% (7 человек) респондентов главнейшим фактором, который бы обладал благоприятным побуждающим воздействием, явилась в общем виде привлекательность и качественное содержание профессиональной деятельности. Второе место по степени предпочтения отводится, как и следовало ожидать, инструментальному типу мотивации, потому что стабильно высокий доход, состоящий не только из фиксированного оклада, но и ежемесячных премий, персональных надбавок, большого компенсационного пакета и социальных льгот, привлекателен любому уважающему свои силы, труд и умения работнику. 5 человек из 15, а это составляет 32%, присвоили первый ранг желаемым денежным методам стимулирования.

Оставшиеся типы трудовой мотивации также были поставлены на первое место служащими, однако такой выбор сделал соответственно один опрошенный в пользу каждого типа.

Целью наших дальнейших исследований особенностей функционирования Управления Россвязьнадзора по АК и специфики осуществляемой в нем деятельности по управлению персоналом должно явиться проектирование оптимальной структуры целостной системы мотивации и стимулирования труда служащих (основных мероприятий и процедур их осуществления) и разработка примерной программы документального обеспечения этого направления кадровой работы.

В рамках кратких рекомендаций, которые следует взять за основу формирования новой системы мотивации и стимулирования труда госслужащих, могут быть предложены следующие 9 принципов:

Сделайте работу интересной. Потеря интереса, связанная со скукой и однообразием, может приводить, к проблемам разного рода. Следует отдавать приоритет обогащению труда и делегированию полномочий, новым идеям и допустимой самостоятельности подчиненных.

Обращайтесь со своими подчиненными как с личностями. Большинство работников ценят возможность высказать свои идеи и выслушать мнение о них со стороны руководителя. Это повышает чувство включенности работников в выполняемую работу, поднимает их самоуважение и ощущение собственной значимости.

Выберите справедливый подход к системе материального стимулирования. Оптимальное денежное вознаграждение работников, социальные гарантии и льготы – в настоящее время рыночных отношений и жесткой конкуренции – несмотря ни на что этот стимул остается одним из самых важных.

Устанавливайте реалистичные цели для себя и для других - достаточно сложные, интересные и реальные. При этом цели должны быть достижимыми. Если подчиненные считают, что перед ними поставлены слишком сложные цели, то мотивация будет снижаться.

Давайте своим подчиненным поддержку, когда она им необходима. Это повышает уровень сотрудничества между работниками и руководством, усиливает мотивацию к выполнению рабочих задач. Мотивация работников повышается, если они видят, как достижение целей подразделения и организации помогает им в достижении их собственных целей.

Организации обычно получают то, что они поощряют. Система стимулирования должна быть спроектирована так, чтобы инициировать, вызывать желательные виды поведения, следует разрабатывать такие программы, которые будут стимулировать те виды рабочего поведения, которые помогают достижению нужного результата, а не пытаться обойтись уже действующими в организации схемами материального и морального поощрения работников.

Список используемой литературы

1. Конституция Российской Федерации: Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года. – М.: АСТ, 2000.-64 с.
2. Постановление правительства Российской Федерации от 2 марта 2005 года №10 Об утверждении порядка осуществления надзора за деятельностью в области связи.
3. Постановление Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 15 ноября 1993 года №1156 Об утверждении Положения о службе государственного надзора за связью в Российской Федерации.
4. Трудовой Кодекс Российской Федерации: Принят Госдумой 21 декабря 2001 года: Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года – М.: ЭКМОС, 2002.-176с.
5. Федеральный Закон от 27 июля 2004 года № 79 – ФЗ О государственной гражданской службе Российской Федерации.
6. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник / В.П. Пугачев. - М.: Аспект Пресс, 2002.- 279с
7. В.А. Спивак Организационное поведение и управление персоналом. - СПб: Питер, 2000.-416с.
8. Управление персоналом: Учебник / [Вагина Л.В., Горбачева А.И., Илларионова Т.С. и др.]. – М.: Изд-во РАГС, 2002. – 484с.
9. Управление персоналом: Учебник / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: Биржи и банки: Издат. об-ние «ЮНИТИ», 1998. – 423с.
10. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб.- М.: ИНФРА-М, 2004. – 638с.
11. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Изд. 3-е, перераб и доп.- М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 1998 – 352с.
12. Журнал «Управление персоналом». – 2005. - №1 -12; 2006. - №1 – 3.

ПОЛИТИКА ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Выполнила: студентка гр. УП-21 Попова И.А.

Научный руководитель: Мазур О.П.

Гендерное равенство предполагает равенство мужчин и женщин не только в правах, но и в отношении к обязанностям.

В последнее десятилетие проведено значительное количество гендерных исследований экономического поведения.

Сохранение различий в социально-экономическом положении мужчин и женщин обуславливается сохранением в обществе гендерных стереотипов.

Мужчины и женщины на рынке труда находятся в конкурентных отношениях, что оказывает заметное влияние как на их самооценку, так и на оценку друг друга.

Женщины занимают в целом более низкие и менее оплачиваемые должностные позиции по сравнению с мужчинами, что также говорит о более низкой цене труда женщин.

Государственный сектор детерминирует спрос на дешевую рабочую силу, в качестве которой выступают в основном женщины. В то же время негосударственный сектор более «демократичен» в отношении оплаты труда занятых в нем женщин.

В негосударственном секторе можно говорить о том, что показатели заработной платы в отраслях с более высокой, чем в среднем по выборке, долей занятых женщин в негосударственном секторе в несколько раз превышают соответствующие показатели в государственном секторе: в здравоохранении - в 5,7 раза, науке и образовании - в 5,2 раза, в отрасли финансы и кредит - в 2,8 раза, связи - 1,3 раза (за исключением торговли).

Женщины-работодатели в негосударственном секторе составляют не более 15%. Проявление гендерной асимметрии в предпринимательстве подтверждается и официальными данными Госкомстата России. По результатам выборочного обследования по проблемам занятости доля женщин-предпринимателей составила 25%.

Предприятия негосударственного сектора обеспечивают занятость 73,3% всех опрошенных женщин против 26,7% в госсекторе. Однако удельный вес женщин, занятых в государственном секторе, остается высоким и превышает как долю мужчин, так и долю женщин (в сравнении со средней по выборке), занятых в негосударственном секторе, где, напротив, преобладают мужчины.

Очевиден тезис о том, что характер труда предъявляет специфические требования к свойствам работника. Однако сами по себе эти требования не означают, что в одних случаях к работе больше пригодны мужчины, а в других – женщины.

При анализе конкуренции работников по признаку пола, было определено, что положительные качества женщин - это аккуратность, высокая ответственность, высокая дисциплина, а мужчин - более высокая выносливость, меньшая конфликтность. Отрицательное качество мужчин - склонность к алкоголизму, а женщин - несогласие на неудобный режим работы.

Кто именно - мужчина или женщины формируют политику предприятия, фирмы, зависит от того, какого пола руководитель номинальный и к какому полу относится реальный руководитель, принимающий решения по важнейшим вопросам деятельности организации.

Несмотря на более низкую общую долю женщин на руководящих постах в структуре предприятий, они достаточно активно участвуют в принятии важных производственно-экономических решений. Это участие даже несколько выше, чем можно было бы ожидать, учитывая то обстоятельство, что женщин на руководящих постах меньше, чем мужчин, к тому же далеко не все члены администрации непосредственно участвуют в принятии важных решений. В реальном управлении предприятием, как правило, участвует довольно узкая группа лиц, обычно это 2-5 человек. При этом доля женщин среди них составляет около 43%. (Средняя доля женщин в структуре администрации обследованных предприятий - 44%, а их число среди руководителей структурных подразделений среднего звена - 45%).

Таким образом, в настоящее время довольно распространенным является стереотип, что руководителем должен быть мужчина, а женщина - исполнительным и ответственным работником.

В заключении можно сказать, что препятствием на пути формирования социальных отношений, характеризующих цивилизованное гражданское общество, а также для реализации гендерного равенства является низкий уровень правовой культуры, как работодателей, так и самих работников, а также профсоюзов как выразителей и защитников их прав.

ПРОГНОЗНЫЕ СЦЕНАРИИ СОКРАЩЕНИЯ УРОВНЯ СКРЫТОЙ БЕЗРАБОТИЦЫ

Ст.преподаватель кафедры ЭТ Мазур О.П.

Научный руководитель: к.э.н., доцент каф. ЭТ А.К. Мишин

Основная цель политики занятости на нынешнем этапе заключается в том, чтобы в максимальной степени содействовать реализации права граждан на труд при переходе к эффективной занятости. В контексте с отмеченным актуальность и значимость, особенно для депрессивных регионов, приобретает проблема сокращения уровня скрытой безработицы.

Проанализировав два известных варианта политики занятости, которая бы позволила добиться перелома в динамике производительности труда и на этой основе повысить экономическую эффективность производства, предлагается «комбинированный» вариант, сочетающий «выдавливание» скрытой безработицы с ее «рассасыванием», апробация которого проходит в Алтайском крае. Поскольку в сложившихся условиях хозяйствования прогнозировать устойчивый прирост объемов производства, по меньшей мере, преждевременно, основным фактором снижения скрытой безработицы должно стать постепенное (поэтапное) сокращение «излишков», корректирующим фактором – изменение объемов производства. Представляется очевидным, что «корректирующий» фактор может оказать на «вытеснение» скрытой безработицы как ускоряющий (при росте), так и замедляющий (при сокращении) эффекты.

Определив величину скрытой безработицы (как численность «абстрактных» работников, подлежащих увольнению – высвобождению из производства по экономическим причинам – с целью достижения уровня производительности базового года), необходимо разработать план-график ее поэтапного снижения при трех прогнозных сценариях изменения объема производства:

1) «оптимистическом», когда реальное изменение объема производства соответствует максимально возможному по прогнозным сценариям приросту, то есть при «ускоряющем эффекте» корректирующего фактора;

2) «пессимистическом», когда реальное изменение объема производства соответствует максимально возможному по прогнозным сценариям сокращению, то есть при «замедляющем эффекте» корректирующего фактора;

3) «нейтральном», когда в результате отсутствия или незначительности изменения объема производства влиянием корректирующего фактора на «вытеснение» скрытой безработицы можно пренебречь. Таким образом, «нейтральный сценарий» определит потенциально излишнюю численность нанятой рабочей силы, а «оптимистический» и «пессимистический» - соответственно, ее возможное сокращение или увеличение (то есть «амплитуды отклонения») за счет изменения объема производства.

Особое внимание при реализации «комбинированного варианта» (по любому сценарию) должно быть уделено решению двух, закономерно возникающих вопросов: о критерии, позволяющем провести сравнительную комплексную оценку нанятой рабочей силы, по результатам которой отделить «лишних» от «нужных»; о стратегии трудоустройства на новых рабочих местах высвобождаемых «излишков». Принимая конкретные решения, необходимо иметь в виду следующие обстоятельства: во-первых, субъективность оценочных критериев, обуславливающих относительность понятия «лишний» (то есть, лишний «здесь» может быть нужным «там»); во-вторых, возможность хотя бы частичного перераспределения лишних работников «предприятий-ликвидаторов» («доноров»), обремененных «навесом скрытой безработицы», между «предприятиями-нанимателями», испытывающими «дефицит в кадрах»; в-третьих, селективный (избирательный) подход к «лишним» кадрам, нуждающимся в целях возобновления трудоустройства в переподготовке или переквалификации (иными словами, в условиях ограниченности финансовых ресурсов переподготавливать следует тех, кто будет после этого гарантированно трудоустроен).

В заключение следует подчеркнуть, что практическая реализация «комбинированного варианта», безусловно, потребует немалых усилий и затрат, но вместе с тем позволит согласовать и удовлетворить мотивы всех участников процесса.

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

Выполнил: студент гр. УП-21 Котляр С.А.

Научный руководитель: Мазур О.П.

Занятость населения переходного периода в России находится под влиянием формирующегося рынка труда и отражает многие противоречия этого периода. На занятость оказали влияние тоталитарное прошлое и проводимые экономические реформы. Современное состояние занятости в России можно охарактеризовать так:

1. Резкий спад производства в 90-е гг. сопровождался гораздо меньшим снижением занятости. Это объяснялось значительным увеличением скрытой безработицы (избыточной и неполной занятости) при не таком значительном увеличении официальной безработицы, что в свою очередь было вызвано рядом взаимосвязанных причин.

2. Работа без оплаты, снижение эффективности труда, деформированная связь между трудовым вкладом человека и его доходами, отсутствие на производстве реальных условий для людей эффективным трудом улучшать свое материальное положение, размытость фактического положения по статусу занятости и незанятости – проявления нерыночных элементов развития занятости в 90-х годах.

3. Российский рынок труда по большей части формировался стихийно, примером чего служит наличие в больших масштабах неформальной занятости (в том числе и противозаконной) либо как самостоятельного вида деятельности, либо как возможность иметь дополнительный доход. Неформальная деятельность оказалась своего рода полигоном для дальнейшего формирования рыночного поведения в трудовой сфере общества.

4. При сохранении почти прежнего высокого объема предложения рабочей силы наметилась четкая тенденция снижения эффективного спроса на рабочую силу.

5. Нарастающие масштабы открытой безработицы несмотря на наметившийся экономический рост. Такое явление вызвано постепенным переходом скрытой безработицы в ее открытую форму.

6. Наряду с высоким уровнем безработицы сохраняется большая подвижность рабочей силы, что свидетельствует, с одной стороны, об определенном динамизме сферы занятости при переходе к рыночным отношениям, а с другой, - о стремлении населения приспособиться к новым условиям хозяйствования.

Существует значительная региональная дифференциация в занятости населения. Причем она заключается не только в различиях уровней безработицы и степени напряженности на рынке труда, но и в степени развития рыночных отношений в трудовой сфере, степени адаптированности населения к меняющимся условиям и т.д.

Общая ситуация на рынке труда в 2004 году имела позитивные тенденции, обусловленные положительной динамикой роста основных макроэкономических показателей.

По оценке Федеральной службы государственной статистики на конец декабря 2004 года численность экономически активного населения составила 73,9 млн. человек, численность занятых экономической деятельностью составила 64,7 млн. человек, или 105,6% к уровню соответствующего периода прошлого года.

Общая численность безработных (определенная в соответствии с методологией МОТ) составила 5,6 млн. человек, или 88,8% к уровню соответствующего периода прошлого года.

Уровень общей безработицы, рассчитанный как отношение численности безработных к численности экономически активного населения, опустился до уровня 7,6%, против 8,0% в прошлом году.

Численность безработных граждан поставленных на учет в органах службы занятости за январь – декабрь 2004 года составила 6,6 млн. человек, что на 9% больше по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

В отчетном периоде было признано безработными 3,2 млн. человек, что больше на 18% по отношению к показателю 2003 года.

Уровень регистрируемой безработицы, определяемый как отношение численности граждан, признанных в установленном порядке безработными, к численности экономически активного населения, составил на конец декабря 2004 года 2,7%.

В ряде субъектов Российской Федерации он существенно превысил среднероссийский показатель, а именно в Республике Ингушетия он составил 23,1%, в Республике Тыва – 8,7%, в Таймырском автономном округе – 6,4%, в Агинском Бурятском автономном округе – 5,8%, в Красноярском крае – 4,3%.

Одновременно наиболее низкий уровень регистрируемой безработицы отмечен в: Липецкой области – 0,8%, городе Москве – 0,8%, городе Санкт-Петербурге – 0,8%, Оренбургской области – 0,8%, Смоленской области – 0,9%, Калужской области – 1%, Московской области – 1%, Краснодарском крае – 1,0%, Нижегородской области – 1%.

Коэффициент напряженности, а именно численность незанятых граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения, в расчете на одну заявленную вакансию на конец декабря 2004 года составил по Российской Федерации соответственно 2,7.

В ряде субъектов Российской Федерации коэффициент напряженности превысил среднероссийский уровень в несколько раз.

Так, наиболее напряженная ситуация сложилась в Республике Ингушетия, где коэффициент напряженности составил 631,5; в Корякском автономном округе соответственно – 246,6; в Республике Дагестан – 71,7; в Республике Тыва – 45; в Агинском Бурятском округе – 50,9; в Читинской области – 20,4; в Кабардино-Балкарской Республике – 20,7; в Таймырском автономном округе – 16,2; в Амурской области – 10,4.

Соответственно наиболее низкий коэффициент напряженности отмечен в: городе Москве – 0,4; городе Санкт-Петербурге – 0,9; Краснодарском крае – 0,8; Калужской области – 1,0; Ленинградской области – 1,0; Липецкой области – 1,2.

Нашли работу (доходное занятие) с помощью службы занятости в 2004 году 4,1 млн. человек, что больше на 3,2 % показателя 2003 года.

За 2004 год назначено пособие по безработице 3,2 млн. человек, при этом данный показатель также превышает показатель прошлого года на 20 %.

За истекший период органами службы занятости оформлено безработных на досрочную пенсию 41,2 тыс. человек, что больше показателя 2003 года на 42%.

Мероприятия по содействию занятости населения, проводимые Федеральной службой по труду и занятости в настоящее время:

- Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые.
- Организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии)
 - Организация профессионального обучения
 - Оказание содействия самозанятости безработных граждан
 - Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда
 - Организация временного трудоустройства безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите
 - Организация общественных работ
 - Информирование населения и работодателей о положении на рынке труда
 - Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест

- Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет

ПОИСК РАБОТЫ: ГАРАНТИИ И РИСКИ

Выполнила: студентка гр. УП – 21 Постоловская Е.К.

Научный руководитель: Мазур О.П.

Сегодня в России безработица захватывает все новые социальные и профессиональные группы населения. По официальным данным на 2005 год 7,6 % экономически активного населения России – безработные – это 5 млн. 624 тыс. человек. Между тем, в службах занятости официально зарегистрировано только 1млн.690 тыс. безработных.

В апреле 1996 г. в России был принят Федеральный Закон «О занятости населения в Российской Федерации», в котором сформулированы основы государственной политики в области содействия занятости населения.

Законом определено понятие «занятость» и указаны категории граждан, которые считаются занятыми, т. е. обеспеченными подходящей работой (доходным занятием), приносящей заработок; установлен порядок и зафиксированы условия признания граждан безработными. Закон разъясняет гражданские права населения и их социальные гарантии со стороны государства. В нем предусмотрены меры по регулированию и организации занятости населения, закреплены правовые, экономические и организационные способы социальной защиты населения от безработицы, определены компенсации и др.

В соответствии с Законом «О занятости населения в Российской Федерации» каждый гражданин России имеет право:

- ✓ на выбор места работы и трудоустройство (путем непосредственного обращения к работодателю, в государственные органы труда и занятости, а также в другие организации, оказывающие содействие в трудоустройстве);
- ✓ на бесплатное получение информации, необходимой в целях поиска работы, и соответствующие консультации в органах труда и занятости;
- ✓ на бесплатные услуги органов труда и занятости, направленные на оказание помощи в профессиональной ориентации;
- ✓ на бесплатную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов труда и занятости.

Государство гарантирует социальную поддержку безработных граждан, которая обеспечивается:

- ✓ содействием в трудоустройстве;
- ✓ выплатой пособий по безработице;
- ✓ оказанием иных видов материальной помощи;
- ✓ предоставлением возможности принимать участие в оплачиваемых общественных работах;
- ✓ возмещением затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению органов труда и занятости.

В дополнение к Закону «О занятости населения в Российской Федерации» разрабатывается и принимается к исполнению, как правило на два года, «Федеральная программа содействия занятости населения», в которой фиксируются конкретные совместные действия министерств и ведомств РФ, направленные на реальное и как можно более полное воплощение в жизнь государственной политики в области занятости населения. Федеральная программа содействия занятости населения является основой для разработки аналогичных программ в различных регионах Российской Федерации и определения политики занятости населения, в том числе молодежи, на местах. Реализация государственной политики в области содействия занятости населения осуществляется через государственные органы труда и занятости - Государственную службу занятости, которая начала функционировать в России с 1991 г. В своей структуре Государственная служба занятости имеет: региональные, городские, районные (окружные), сельские и межрайонные органы труда и занятости

населения; учебные и учебно-методические центры; центры профориентации и психологической поддержки.

Молодые люди, впервые попадающие на рынок труда, прежде всего должны иметь достаточно полное представление о таких услугах специалистов органов труда и занятости, предоставляемых населению, как:

- профконсультирование и психологическая поддержка;
- профессиональное обучение;
- временные общественные работы;
- содействие предпринимательству;
- занятость подростков и несовершеннолетних граждан, выпускников учреждений профессионального образования.

Гражданам, длительное время не имеющим работы (шесть и более месяцев), предлагаются занятия по программам социальной адаптации («Клубы ищущих работу», «Новый старт»).

В «Клуб ищущих работу» в первую очередь направляются лица, особо нуждающиеся в социальной защите. Там слушатели овладевают приемами поиска работы и трудоустройства. Учебный курс обычно состоит из 9 занятий и длится около одного месяца. Опытные психологи и консультанты службы занятости, юристы, предприниматели учат людей, потерявших надежду найти достойное рабочее место, технике поиска работы:

- анализу газетных объявлений о вакансиях;
- ведению телефонных переговоров и личных встреч с работодателем
- навыкам составления делового письма, объявления с предложением работы, трудового резюме, автобиографии;
- умению правильно оформлять трудовые отношения, закрепиться на новом рабочем месте.

Занятия в «Клубе ищущих работу» помогают будущему кандидату на вакантное рабочее место овладеть приемами самопрезентации, важными как для создания своего положительного имиджа, так и для успешного трудоустройства. На заключительном этапе обучения слушатели клуба получают задание - найти, не менее десяти вакансий в день и попробовать устроиться на одну из них. В итоге оказывается, что это задание становится по силам слушателям и выполняется весьма успешно.

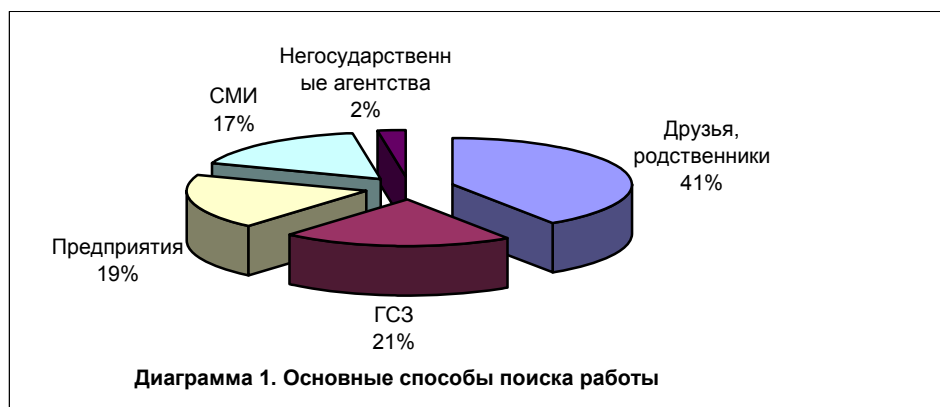
Как сообщает официальный сайт города Барнаула, Барнаульский городской Центр занятости населения предлагает более 5 тысяч вакансий по различным специальностям. Число официально зарегистрированных безработных на сегодняшний день составляет около 3 тысяч 700 человек. Ежемесячно компьютерный банк Центра занятости населения г. Барнаула располагает 30,0-35,0 тысячами вакансий, однако подбор работы затруднен по ряду причин. По словам специалистов центра занятости населения Барнаула, основная проблема центра - несоответствие предлагаемых вакансий требованиям. Так в банке данных вакансий Центра в основном рабочие специальности - электрик, слесарь и прочие. Особо требуются воспитатели детских садов и помощники воспитателей. На учете же стоят служащие. Кроме того, существуют группы, которые не очень востребованы на рабочем рынке - выпускники учебных заведений без опыта работы и работники предпенсионного возраста. Также Центр отмечает востребованность мужского труда, в то время как из стоящих на учете большинство составляют женщины. Чаще всего граждан не удовлетворяет:

- низкий уровень заработной платы и задержки ее выплаты;
- невыполнение требований законодательства о труде (не заполняются трудовые книжки);
- режим работы и условия труда.

Нередко препятствием к трудоустройству оказываются высокие требования к квалификации; интенсивность работы; отсутствие социальных гарантий; транспортная недоступность места работы. С 1 января 2005 года минимальный размер пособия по безработице

составляет 720 рублей, а максимальный – 2880 рублей в месяц. Средняя зарплата предлагаемых вакансий составляет примерно 2-3 тыс. рублей. Однако согласно данным обследования Госкомстата России по проблемам занятости населения (ОНПЗ) доля воспользовавшихся услугами Государственной службы занятости (ГСЗ) весьма значительна.

Подробно данные исследования основных способов поиска работы приведены в диаграмме 1.



Федеральная политика занятости недостаточно учитывает региональную социально-демографическую структуру безработных. На федеральном уровне разрабатываются общие программы переподготовки и трудоустройства безработной молодежи, родителей с детьми (дошкольниками, детьми-инвалидами), многодетных. Дифференцированного квотирования рабочих мест для этих групп в регионах нет. Квотируются места для безработных с детьми, а также для молодежи в возрасте до 29 лет. Коэффициенты корреляции между числом безработных среди молодых людей и родителями с детьми в субъектах Федерации и соответствующими квотами рабочих мест для этих групп составляют 0.1 и 0.59. На федеральном уровне следует направлять усилие на обеспечение минимальных гарантий занятости для всего населения, а также на выделение приоритетных групп (женщин, молодежи, многодетных и глав неполных семей, инвалидов) и формирование общих принципов и подходов к ним через специальные программы занятости. Для каждой социально-демографической группы безработных на региональном уровне необходимо разработать особый пакет программ, в котором отдельные меры будут иметь вес в зависимости от специфики положения данной группы в определенном регионе.

Помимо федеральной государственной поддержки, целесообразно разрабатывать механизмы региональной поддержки безработных. Региональные власти учитывают специфику ситуации, реализуют систему мер по поддержке жителей региона на рынке труда на основе выявления локальных приоритетов в этой области. Поскольку различия в социальной, демографической, экономической ситуации в регионах весьма высоки, местные власти имеют более четкое представление о положении дел.

Чаще всего людям приходится искать работу самостоятельно. Для успешного трудоустройства рекомендуется выполнить ряд условий:

1. Сформулируйте свои личные требования к работе, которую вы желаете получить.
2. Реально оцените свои возможности.
3. Велите основные направления поиска вакантных рабочих мест.
4. Научитесь грамотно составлять письма, резюме, объявления. Освойте технику телефонных разговоров
5. Подготовьте себя к посещению организаций и собеседованию с руководителем.
6. Усвойте основные правила поведения на новом рабочем месте, чтобы сохранить его.

СТРУКТУРА, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ ПО ВОПРОСАМ ЗАНЯТОСТИ

Выполнила: студентка гр. УП – 21 Долженко Е.В.

Научный руководитель: Мазур О.П.

В современную эпоху занятость стала одной из острых социально-экономических проблем, волнующих и государство, и общество, и отдельных людей. И с каждым новым десятилетием ее острота не только не ослабевает, но, наоборот, все более нарастает. Одни государства решают эту проблему более или менее успешно, другие же испытывают в ее решении значительные трудности. Обеспечение занятости всего трудоспособного населения является одной из важнейших задач любого государства и Правительства.

Государство в условиях становления и функционирования рыночных отношений отказалось от прямого централизованного управления занятостью. Вместе с тем эта проблема не должна быть пущена на самотек, отдана на откуп стихийным рыночным силам.

Так, в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» была образована Федеральная государственная служба занятости населения. За годы своего существования она сформировалась как федеральная государственная структура, непосредственно отвечающая за реализацию активных мероприятий по содействию занятости населения, своевременное и в полном объеме предоставление гарантированных государством услуг и социальных выплат безработным гражданам.

К 2001 году завершилось реформирование службы занятости: в связи с изменением порядка финансирования мероприятий по осуществлению политики в сфере занятости, изменилась и технология работы органов по вопросам в плане предоставления и организации услуг населению по содействию трудоустройству и занятости.

Вертикальная структура организации деятельности этих структур сохранилась, но стала двухзвенной: Министерству труда и социального развития напрямую подчиняются два вида территориальных органов, занимающихся вопросами занятости: департаменты (республиканские, краевые, областные) и центры занятости (район/город), самостоятельные структуры, учреждаемые Минтруда России и ведущие свою деятельность на основе договоров с учреждениями, организациями и физическими лицами.

Таким образом, структура органов федеральной государственной службы занятости населения состоит из управленческого звена – Министерства труда и социального развития и ДФГСЗН во всех субъектах Российской Федерации, и исполнительного звена – центров занятости населения.

В Алтайском крае орган по вопросам занятости представлен также Департаментом федеральной государственной службы занятости населения по Алтайскому краю. Его организационная структура приведена на рисунке 1.

Реализация целей предполагает решение целого комплекса задач. Принятие оперативных и перспективных мер содействия занятости населения по следующим направлениям:

- обеспечение рабочей силой предприятий в соответствии с запросами работодателей;
- повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы посредством развития системы обучения, переобучения, переподготовки и повышения квалификации незанятого и работающего населения;
- организация профориентации и социальной адаптации граждан на рынке труда;
- сдерживание роста численности безработных за счет организации и проведения опережающего переобучения и переподготовки персонала, социальной защиты работников организаций, находящихся на грани банкротства, финансовой поддержки работодателей, осуществляющих профессиональную подготовку персонала;
- содействие трудоустройству граждан, особо нуждающихся в социальной защите (молодежи, женщин, инвалидов, граждан, уволенных с военной службы, освобожденных из учреждений уголовно - исполнительной системы);

- реализация мероприятий по поддержке занятости в районах с напряженной ситуацией на рынке труда;
- развитие общественных и временных работ для гарантированного трудоустройства безработных граждан, эффективной целевой поддержки лиц, потерявших работу, смягчения последствий долговременной безработицы;
- содействие малому и среднему бизнесу, частному предпринимательству, самозанятости;
- оказание социальной поддержки безработным в период поиска работы;
- поддержка доходов безработных граждан;
- формирование банка вакансий;
- информационное обеспечение политики занятости населения в крае и многое другое.

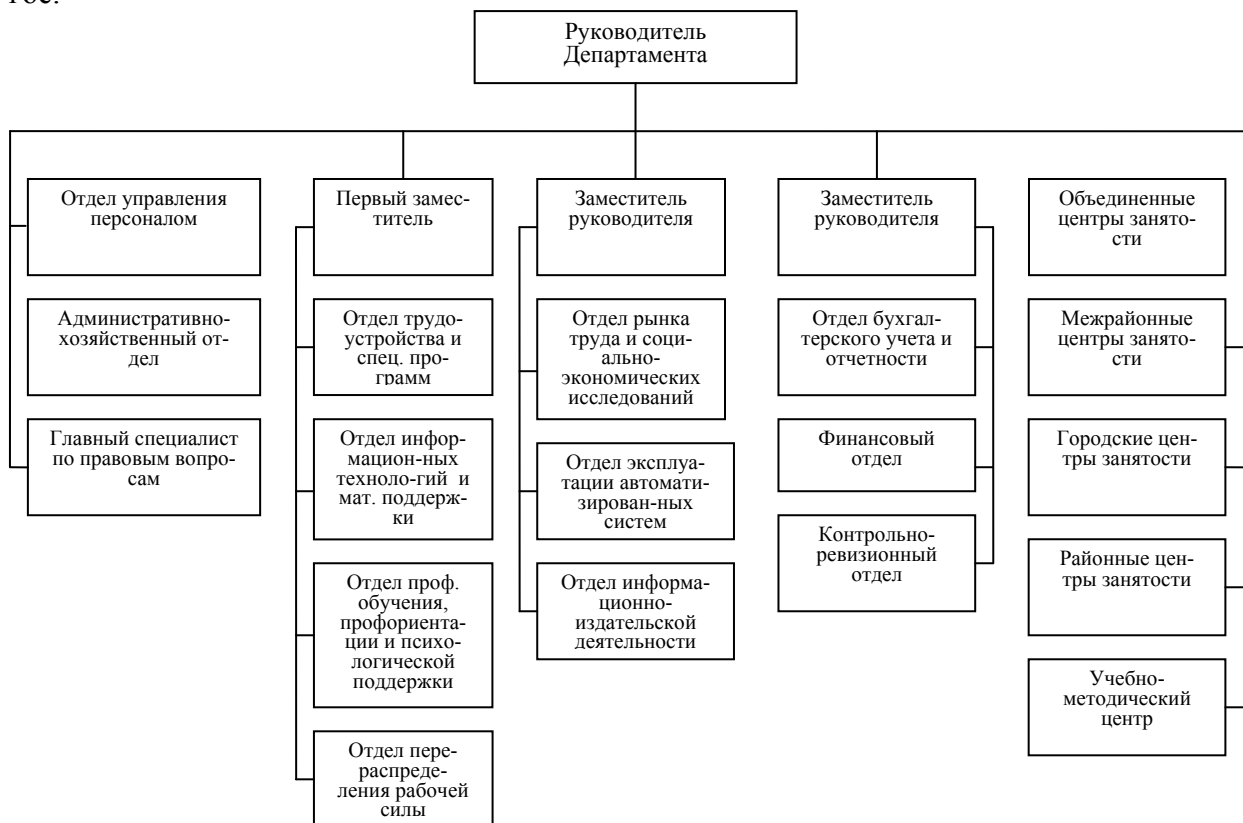


Рисунок 1

Наиболее распространенным методом регулирования сферы занятости в современных условиях является программирование. Он основан на разработке и реализации целевых комплексных программ, представляющих собой систему взаимосвязанных мероприятий, направленных на достижение определенных целей и обеспеченных необходимыми ресурсами. Так, в Алтайском крае было разработано и реализовано семь программ содействия занятости населения.

Однако разрабатываемые программы ограничивают свое действие в основном официальным рынком труда, т.е. они охватывают лишь 20-30% населения, нуждающегося в содействии при трудоустройстве.

Положение дел на российском рынке труда необходимо рассматривать как сложную систему, состояние которой улучшается или ухудшается от степени ее изученности и управляющих воздействий на разных уровнях. Мнение, что рынок труда есть нечто стихийное, абсолютно неверно. Он в значительной степени управляем при должной продуманности и комплексном подходе.

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ СФЕРА КАК ОБЪЕКТ МОНИТОРИНГА

Раковская В.С., Томский государственный университет

Социально-трудовая сфера развивается под воздействием множества факторов. С одной стороны – это качественные и количественные показатели ее функционирования, определяются достигнутым уровнем развития отраслей производства и средств потребления, производственной и социальной инфраструктуры, характером и типом собственности на предприятиях, социальной ориентированностью экономики, ее органов управления, правовыми и законодательными нормами, обуславливающими регулирование социальных отношений, уровнем правосознания населения, природно-климатическими условиями. С другой стороны – интересами, потребностями, ценностными ориентациями людей и нормами потребления, социально-демографическими показателями, уровнем образования, национальным менталитетом, традициями и обычаями, социальными настроениями, личностными и групповыми установками.

В условиях нестабильной экономической ситуации очень важно знать о реальном социально-экономическом положении страны и ее граждан, а также о конкретных процессах, происходящих в сфере социально-трудовых отношений.

Изучение процессов в социально-трудовой сфере, прогноз их развития и изменения в этой связи общественных позиций субъектов хозяйствования должны осуществляться по двум взаимосвязанным направлениям. Первое связано с изменением характера и структуры общественного производства (статистическое измерение), второе касается изменений самих субъектов отношений, их взглядов на происходящие изменения и приемлемость изменений для того или иного субъекта (социологическое исследование).

Мониторинговое исследование социально-трудовой сферы предполагает изучение экономического и социально-экономического положения в России под углом их воздействия на ситуацию и проблемы, возникающие в социально-трудовой сфере на уровне всей страны.

В ходе проводимых в России реформ социально-трудовая сфера пострадала и подверглась отрицательным деформациям в большей мере, чем другие части общества. Об этом свидетельствует, например, резкое падение уровня жизни населения, рост безработицы, утрата мотивационного потенциала практически всеми видами личных стимулов, снижение производительности труда и т.д.

Согласно данным мониторинга социально-трудовой сферы в 2000 г. только 5,3% россиян имели среднедушевой доход свыше 4000 руб. в месяц, а в 2001 г. – 11,8%. Видимо, порог в 4000 руб. на душу населения (это всего 135 долл., что соответствует уровню бедности в индустриально развитых странах) много ближе к прожиточному минимуму, чем 1000 руб. Но тогда, ниже порога прожиточного минимума проживают около 90-95% населения. Необходимо заметить, что ситуация не столь драматична, поскольку существенная часть населения имеет доходы в теневом секторе экономики.

Однако вызывает опасение то, что через высокоэффективный труд не только на благо страны, но и на свое собственное благо ни один гражданин России, за редчайшим исключением, не способен зарабатывать деньги даже на уровне минимальных потребительских стандартов современного общества. К тому же, зарабатывание денег в условиях значительно заниженной заработной платы (примерно в 5 раз ниже за тот же самый результат, чем в странах Запада) для обеспечения себе более-менее сносного жизненного стандарта привело к перенапряжению сил и потере здоровья у наиболее активной и дееспособной части населения; еще одна значительная часть населения теряла здоровье за счет злоупотребления алкоголем, чему способствовало не только чувство безысходности и ненужности в современной экономике, но и предельно низкие цены на алкогольный напиток в сравнении с ценами на другие товары.

Можно выделить следующие наиболее важные негативные процессы в социально-трудовой сфере до 2000 г., преодоление которых осуществляется в ходе настоящего социально-экономического развития страны:

1) Катастрофическое падение оплаты труда. Реальная заработная плата снизилась примерно в 2 раза, а для большинства людей она является основным источником дохода, составляя около 2/3 всех денежных поступлений населения. Примерно треть работников получают зарплату ниже прожиточного минимума;

2) Бедность и нищета значительной части населения. Ниже прожиточного минимума в России жило около 20% населения (примерно 30 млн. человек). Это люди, чье реальное потребление в день составляет 1-2 долл. Именно такой уровень ООН относит к уровню бедности;

3) Социальная поляризация общества, при рассмотрении разницы в доходах наиболее и наименее обеспеченных 10% населения. Многие исследователи считают дифференциацию доходов населения, которую показывает Госкомстат, заниженной в 1,5 раза и более. Н. Римашевская называет этот пункт наиболее опасным социально-экономическим результатом реформ [2, 176-177]. Различия в уровне жизни, по экспертным оценкам, достигает 100 раз: 30 долл. – у бедных и 3000 долл. – у богатых в месяц;

4) Безработица. В целом она составляла в 2000 г. около 7,5 млн. человек, но ее масштабы в разных регионах неодинаковы. Пятая часть бедности в России связана с безработицей;

5) Ухудшение здоровья людей – значительный рост смертности. Крайне негативно на людей подействовали стрессы от потрясений в период кризиса и при переходе к рынку. Существенно ухудшилось питание населения, особенно детей. В последние 3-4 года положение улучшилось. Но и сегодня почти половина населения не получает необходимых для здоровья питательных веществ. Катастрофическое положение в области здравоохранения. При снижении рождаемости идет интенсивный процесс депопуляции, т.е. вымирания, российского населения. Наряду с этим расширяется платность обучения, особенно в сфере специального и высшего образования;

6) Деградация значительной части социальной инфраструктуры. В бедности пребывают многие лечебные учреждения, учебные заведения, объекты культуры.

Вместе с тем, переход России к рынку дал зримые преимущества людям: вместо дефицита и длинных очередей в магазинах насыщенный товарами и услугами розничный рынок.

Расширилась свобода выбора работы, места учебы, жизни, что оказалось особенно важным для молодежи, которая довольно быстро адаптировалась к рыночным условиям и стала извлекать из них очевидную пользу. В результате можно более полно раскрыть свои способности и таланты и реализовать устремления.

Появилась возможность поступить на работу на государственные предприятия и организации или пойти в частный сектор, в том числе в иностранные компании, повсеместно работающие в России, заняться предпринимательством, мелким бизнесом.

Эта экономическая свобода привела к рождению российских предпринимателей, число которых уже измеряется миллионами человек. В принципиальном плане речь идет об экономической активизации значительной части населения. В советское время эти люди во многом были «винтиками» в плановом хозяйстве, а их инициатива «душилась». В рыночном хозяйстве шаг за шагом люди становятся частными собственниками, владельцами частного жилья, подчас собственниками предприятий и организаций – и через принадлежащие им акции или паи собственности, и как владельцы компаний, в массе советских небольших предприятий [1, 56].

Постепенное создание конкурентной среды стимулирует получение высокой квалификации, повышение качества труда, развитие инициативы, мобильность кадров и населения. Этому способствует появление рынков труда и жилья.

Наиболее активная часть населения – в основном более молодая – в рыночных условиях добилась достойного уровня жизни. Они стали жить существенно лучше в широком смысле этого слова в сравнении с прошлым. Речь идет примерно о 20% населения России, или примерно о 30 млн. человек.

Выявление совокупности проблем и тенденций, являющихся предметом изучения мониторинга социально-трудовой сферы может быть осуществлено лишь в контексте происходящих в стране социально-экономических преобразований, существенным образом изменивших как общую ситуацию в данной сфере, так и обусловивших складывание в ее рамках целого комплекса проблем и противоречий.

Литература:

1. Аганбегян А.Г. Социально-экономическое развитие России. – 2-е изд. – М.: 2004. – 272 с.
2. Римашевская Н.М. Человек и реформы: секреты выживания. М., 2003.
3. Суринов А.Е. Статистика доходов населения. М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001.

ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: СОСТОЯНИЕ И ОТНОШЕНИЕ РУКОВОДСТВА «ПОСТСОВЕТСКИХ» И «НОВЫХ» ПРЕДПРИЯТИЙ¹

Волкова Наталья Викторовна,

старший преподаватель кафедры экономики предпринимательства
Бийского технологического института (филиала) АлтГТУ (БТИ АлтГТУ)

Современный этап социально-экономического развития г. Бийска характеризуется чрезвычайно высокой мобильностью персонала. Так уровень текучести кадров в народном хозяйстве города за 9 месяцев 2005 года составил 22,5%, а по некоторым предприятиям – до 70%, что многократно превышает естественный уровень текучести (3–5% в год). Но до сих пор отсутствует интерпретация последствий мобильности персонала для экономики предприятия, города, что существенно затрудняет разработку и выбор эффективных методов управления персоналом.

Но прежде чем приступить к анализу сложившейся ситуации, определим **ключевые понятия** данной работы: поясним принцип разделения предприятий на «постсоветские» и «новые», выделим основные типы трудовой мобильности.

Напомним, что г. Бийск в «советское» время являлся ведущим разработчиком химических технологий для оборонной промышленности, но конверсия сыграла свою роль «естественного отбора», оставив на рынке лишь наиболее конкурентоспособные и эффективные из них. В то же время, в конце 1990-х годов на рынок вышли новые фирмы, преимущественно – торговые. Таким образом, в настоящее время на рынке г. Бийска четко выделяются три крупных кластера хозяйствующих субъектов: «постсоветские оборонные» промышленные предприятия, в той или иной степени подвергнутые конверсии, но сохранившие и «оборонные» производства; «постсоветские мирные» промышленные предприятия, деятельность которых не была связана с оборонной промышленностью; «новые» торговые предприятия.

Что же касается типологии трудовой мобильности, то в данной работе не рассматривается мобильность персонала какого-либо одного конкретного предприятия, а изучается **мобильность категории трудовых ресурсов** – молодых специалистов. В этом случае правомерно выделить следующие типы мобильности:

- ✓ профессиональная мобильность – смена профессии (если врач становится геологом);
- ✓ межфирменная (межорганизационная) мобильность – перемещение представителей анализируемой категории трудовых ресурсов с одного предприятия на другое; составляющими межфирменной мобильности являются внутриотраслевая мобильность (переход

¹ Работа выполнена при поддержке ОИЦ «Соп-Техт» и Фонда Форда в рамках мини-проекта «Мобильность персонала на «постсоветских» и «новых» предприятиях: традиционное отношение и взгляд молодых ученых».

из одной организации в другую, работающую в той же отрасли) и межотраслевая мобильность (переход в организацию другой отрасли, например, с промышленного предприятия в торговую фирму);

✓ мобильность специализаций – смена профессиональной специализации работника (например, бухгалтер становится маркетологом);

✓ вертикальная мобильность – переход на другой уровень управления.

Перечисленные типы мобильности могут пересекаться, создавать различные комбинации друг с другом. Например, вертикальная мобильность может сочетаться с межфирменной или с мобильностью специализаций, а может и происходить в рамках одного предприятия и той же специализации (простое повышение в должности).

В целях настоящей работы проанализированы межфирменная мобильность и мобильность специализаций молодых специалистов, поскольку вертикальная мобильность полностью зависит от отношения руководства предприятий к молодым специалистам, а профессиональная мобильность не была обнаружена среди **респондентов** – выпускников специальности «Экономика и управление на предприятии» (ЭУП) БТИ АлтГТУ, окончивших вуз в 2002–2004 гг. (выборка – 96 человек или 75% выпускников).

Исследование востребованности молодых специалистов показало: местом первого трудоустройства почти каждого второго выпускника специальности ЭУП стали промышленные предприятия. В то же время наблюдается их быстрый отток «с производства» на торговые фирмы. Анализ «мобильности специализаций», показал, что происходит отток молодых сотрудников из «формализованной» сферы деятельности в творческие, а именно, – из бухгалтерского дела в маркетинг и экономику труда (таблица 1).

Таблица 3 – Межотраслевая мобильность и мобильность специализаций молодых экономистов

Сфера деятельности предприятия / Специализация работника	Трудоустройство, % респондентов		Приток (+)	Отток (–)
	первое	текущее		
Межотраслевая мобильность				
Промышленность	46	33	+3	–16
Финансы, кредит, страхование	15	15	нет	нет
Наука, научное обслуживание	13	13	нет	нет
Торговля и общепит	17	25	+10	–2
Органы управления	–	2	+2	нет
Частный бизнес	2	4	+2	нет
Другое	–	2	+2	нет
Итого:	93	94		
Мобильность специализаций				
Экономика труда	25	28	+10	–7
Планирование	21	21	+2	–2
Бухгалтерия	27	16	нет	–11
Маркетинг	18	25	+8	–1
Другое	2	4	+2	нет
Итого:	93	94		

Приведенный ниже прогноз влияния существующего уровня межорганизационной мобильности и мобильности специализаций молодых специалистов составлен по результатам интервью с работодателями – представителями восемнадцати средних и крупных предприятий города Бийска различной отраслевой принадлежности, в том числе: шести «постсоветских оборонных» предприятия; четырёх «постсоветских мирных» предприятия; восьми «новых» предприятий.

По результатам интервью опрошенных экспертов можно разделить на две приблизительно равных по численности противоположных группы, которые условно можно назвать «оптимистами» и «пессимистами». Представители последнего («пессимисты») считают сложившийся уровень мобильности персонала недопустимо высоким, а их оппоненты («оптимисты»), напротив, видят в мобильности молодых сотрудников один из источников формирования конкурентоспособности персонала, предприятия и города в целом.

Негативный прогноз развития ситуации. По оценкам респондентов-«пессимистов» (преимущественно представителей «постсоветских» промышленных предприятий, как «мирных», так и «оборонных») существующий уровень межфирменной мобильности молодых специалистов характеризует их слабую «закреплённость» на предприятиях, свидетельствует об отсутствии целенаправленной кадровой политики, ориентированной на работу с молодыми сотрудниками. В результате временные и финансовые средства, затраченные на обучение и адаптацию к профессиональной деятельности выпускника учреждения профессионального образования, с его уходом с данного предприятия становятся «подарком»¹ для другой организации, в которую этот молодой специалист «уносит с собой» полученные знания, умения и навыки. Такое развитие ситуации может привести к снижению востребованности «неопытных» выпускников работодателями, то есть трудоустройство по полученной специальности «без стажа работы» будет все более проблематичным.

Вместе с тем высокая межорганизационная мобильность приводит к тому, что *«профессиональные знания молодых специалистов остаются поверхностными»*, частая смена специализации не позволяет им стать профессионалами в какой-либо одной сфере деятельности, они не способны решать сложные задачи в условиях динамичной внешней среды и способствовать повышению конкурентоспособности предприятия.

Существующая тенденция «перетекания» перспективных молодых специалистов из промышленности в торговлю ведет к ускорению темпа «старения» персонала промышленных предприятий, и, соответственно, снижению их инновационного потенциала (как известно, молодые сотрудники в большей степени готовы к инновациям, чем люди старшего возраста, кроме того, молодежь более «обучаема»). В итоге замедляются темпы развития промышленности города, снижается его конкурентоспособность. Кроме того, снижается общий уровень корпоративной культуры предприятий, что обусловлено «потерей связи между поколениями» и, как правило, приводит к снижению эффективности деятельности предприятия.

Позитивный прогноз развития ситуации. Респонденты-«оптимисты» (как правило, сотрудники «новых» предприятий) отмечают, что сложившийся уровень межорганизационной мобильности молодых специалистов свидетельствует об их готовности пойти на риск для того, чтобы улучшить свое положение: финансовое или должностное. Способность рисковать – это неотъемлемая часть предпринимательских способностей, которые составляют один из основных ресурсов предприятия, она тесно связана с быстротой реакции на изменяющиеся условия внешней среды и необходима в современных условиях хозяйствования.

Высокий уровень межотраслевой мобильности и мобильности специализаций позволит молодым экономистам стать специалистами широкого профиля. При этом повышается как личная их конкурентоспособность (расширяется возможность трудоустройства при резких колебаниях структуры вакансий на рынке труда), так и конкурентоспособность предприятий, на которых они трудоустроены: при реализации нового проекта или в случае неожиданного освобождения какой-либо из должностей проблемность ситуации может быть снижена за счет перевода (постоянного или временного) такого «разностороннего» специалиста на вакантное место. Попробовав свои силы в различных областях экономики, молодой специалист сможет уже на основе своего личного опыта работы, а не априорных ожиданий, выбрать наиболее подходящую для себя, в которой он сможет реализо-

¹ Курсивом выделены фразы респондентов

вать свой профессиональный потенциал и внести наибольший вклад в эффективность деятельности предприятия и усиление конкурентоспособности города.

Тем не менее, даже по оценкам лояльно настроенных к мобильности рабочей силы респондентов, текучесть кадров, оказывает негативное влияние на деятельность предприятия. Но препятствовать оттоку персонала при помощи административных мер воздействия нельзя: даже жестко закрепив работников на предприятии нельзя гарантировать их эффективный труд, а текучесть кадров является хорошим индикатором, свидетельствующим о степени эффективности системы управления персоналом.

Таким образом противостоять оттоку персонала с предприятия нужно, но только при помощи системы мероприятий мотивации труда, как материальной так и безденежной.

Итак, отношение к мобильности персонала со стороны руководства бийских предприятий противоречивое. Очевидно, что должна быть найдена некая «золотая середина», при которой мобильность персонала не будет создавать дополнительные проблемы для предприятия, а наоборот послужит источником свежих идей, станет основой конкурентоспособности работников и предприятия. Но такой уровень мобильности остаётся предметом дискуссий.

ЛОЯЛЬНОСТЬ К ПРЕДПРИЯТИЮ: МИФ ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ?¹

Волкова Наталья Викторовна,

старший преподаватель кафедры экономики предпринимательства,

Капытина Ирина Николаевна,

студент 5-го курса специальности «Экономика и управление на предприятии»,

Бийский технологический институт (филиал)

Алтайского государственного технического университета им. И.И. Ползунова

Сегодня проблема формирования лояльности (то есть корректного, благожелательного отношения) к предприятию является одной из ключевых задач системы управления развитием персонала любой фирмы [1]. Лояльность к предприятию выражается в терпении сотрудника к временным трудностям, готовности вкладывать в фирму собственные способности, время во имя будущего процветания и является одной из составляющих корпоративной культуры предприятия.

Лояльность к предприятию противопоставляется лояльности к собственной карьере (рисунок 1), которая выражается в том, что сотрудник не желает оставаться на предприятии, испытывающем трудности, легко меняет место трудоустройства с целью карьерного роста или увеличения оплаты труда.

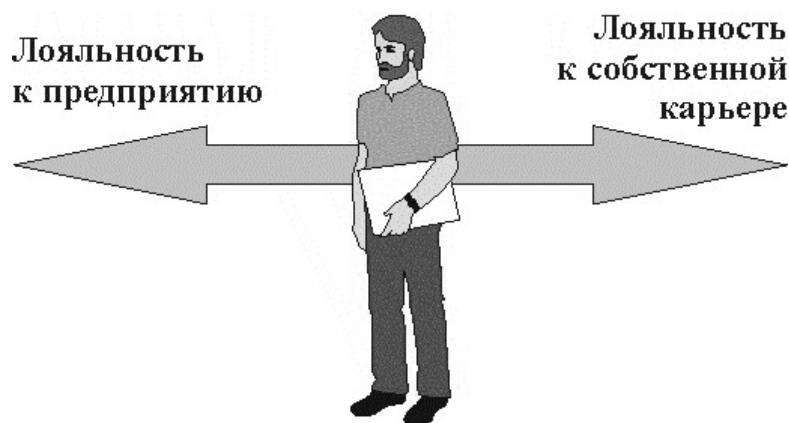


Рисунок 1 – Лояльность к предприятию и лояльность к собственной карьере

¹ Работа выполнена при поддержке ОИЦ «Соп-Техт» и Фонда Форда в рамках мини-проекта «Мобильность персонала на «постсоветских» и «новых» предприятиях: традиционное отношение и взгляд молодых ученых».

Очевидно, что в идеале лояльность сотрудника к предприятию формируется через его лояльность к собственной карьере, когда руководство фирмы обеспечивает сотруднику хорошие условия труда, достойный уровень оплаты и условия для карьерного роста. Если же этого не происходит логично предположить, что лояльность к собственной карьере «перевесит» и работник просто покинет предприятие. А не может ли возникнуть такая ситуация, что лояльность к предприятию «перевесит» лояльность к собственной карьере и не «из-за», а «вопреки» созданным условиям?

Ответ на поставленный вопрос мы попытались получить, проведя исследование кадровой ситуации на одном из «постсоветских» предприятий г. Бийска, бывшем «оборонном» гиганте, который сегодня как сохраняет оборонные производства, так и осваивает выпуск товаров народного потребления¹.

Следует отметить, что до 1990-х гг. это предприятие играло значительную роль в развитии г. Бийска, основательно заботилось о жизни не только своих рабочих, но и всех жителей города, на его балансе находились более двадцати 100-квартирных жилых домов, два детских лагеря, подсобные сельские хозяйства, за счёт предприятия осуществлено строительство трамвайного пути протяжённостью 12 км. Но в 1990-е гг. – годы конверсии – ситуация на предприятии значительно ухудшилась, многие цеха и производства были закрыты, соответственно сокращены рабочие места, заработная плата рабочим выплачивалась с большим опозданием. Но даже в это трудное для предприятия время удалось, пусть и не в полном объёме, сохранить его работоспособность. Оттока персонала с предприятия в таких условиях, конечно, избежать не удалось, но часть персонала (15% от уровня занятых в 1980-х гг.) осталась и до сих пор работает на предприятии.

Сегодня ситуация на предприятии несколько улучшилась, в получены крупные оборонные заказы. Хотя текучесть кадров остаётся высокой (коэффициент текучести кадров² в 2004 г. и 2005 г. составил, соответственно, 25% и 32%), но отток персонала практически компенсируется его притоком – число выбывших с предприятия в 2005 г. работников всего на восемь человек больше принятых. При этом средний возраст работников на данном предприятии составляет 48 лет. Это свидетельствует в пользу того, что покидают предприятие, прежде всего, молодые сотрудники.

Но формальные показатели текучести персонала предприятия не позволяют определить:

1) есть ли на предприятии работники, действительно лояльные к нему и не менявшие места своего трудоустройства даже в годы практически полной остановки производства и длительных задержек выплаты заработной платы?

2) что удержало опытных сотрудников от увольнения в трудное для предприятия время?

Представляется, что ответ на поставленные вопросы можно получить только посредством так называемых «качественных» методов исследования, например интервью. Как известно, интервью целесообразно проводить в том случае, когда мы хотим узнать и понять то, что не поддается прямому наблюдению. Исследовательское интервью направлено на то, чтобы понять проблемы с точки зрения собеседника, раскрыть смысл его переживаний, представлений.

Для глубинного исследования причин и источников притока и оттока персонала было проведено неформализованное интервью с работником отдела кадров анализируемого предприятия (женщина, возраст – около 45 лет). Интервью было проведено на рабочем

¹ Здесь необходимо пояснить, что основной отраслью производства в г. Бийске Алтайского края в «советское» время была оборонная промышленность. Но конверсия и переход к рыночным отношениям сыграли свою роль «естественного отбора», оставив на рынке лишь наиболее конкурентоспособные и эффективные производства.

² Отношение числа работников, уволенных в отчётном периоде по собственному желанию, соглашению сторон или по инициативе работодателя за нарушения правил трудового распорядка (в соответствии со ст. 81 ТК РФ), к среднесписочной численности персонала.

месте респондента, которому было предложено ответить на поставленные выше открытые вопросы. Поведение интервьюёра было пассивным, а само интервью – ненаправленным, чтобы респондент мог в полной мере высказать все свои мысли относительно темы данного исследования.

Ответ на первый вопрос вызвал у респондента интерес к исследованию и настроил её на благожелательное отношение. Дело в том, что она работала на предприятии и в «советские» годы процветания, и не поменяла место работы в тяжелое для предприятия время. В ходе проведения интервью было замечено, что когда респондент рассказывала о жизни предприятия и его персонала до кризисного периода, у неё буквально «загорались глаза», и она была готова говорить об этом очень и очень долго.

Итак, нами выяснено, что, поскольку предприятию принадлежало значительное число объектов соцкультбыта, работникам предоставлялся обширный социальный пакет, действовала система материальной и нематериальной мотивации труда (фотографии на доске почёта, грамоты от руководства предприятия), лучшим из них предоставлялись квартиры, функционировал совет ветеранов и так далее. Предприятие осуществляло большой набор студентов для прохождения производственной и преддипломной практики с последующим трудоустройством на работу, существовали программы по работе с молодыми специалистами (например, «*молодые специалисты стояли в очереди на повышение квалификации*»), формировался кадровый резерв и проводилась работа с ним.

О сегодняшней ситуации собеседник с грустью говорит: *«Сейчас же почти ничего этого нет. Движение персонала большое. Молодые специалисты не задерживаются на предприятии или вовсе не хотят работать на нем, так как зарплата низкая, условия труда плохие. Если и приходят молодые специалисты, то только для того, чтобы получить стаж и опыт работы, а потом бесследно исчезают. Кадровый резерв на нуле». Но «в почтовый ящик деньги не положат, вот люди, особенно в предпенсионном возрасте, и не решаются уволиться с предприятия. А молодёжи стаж нарабатывать нужно, куда они утроятся, если нигде «связей» нет. Вот и работаем ещё...».*

Но простой расчет показывает, что дело здесь совсем не в «предпенсионном» возрасте. Если сегодня работнику предприятия действительно предстоит скорый выход на пенсию (то есть его возраст около 53–57 лет), то десять лет назад, когда кризис на предприятии уже был в самом разгаре, этому же работнику было не более 43–47 лет.

Анализ интервью позволил сформулировать две гипотезы:

1) работникам важна в первую очередь поддержка со стороны руководства предприятия именно в период их адаптации к трудовой деятельности. И как раз основная масса молодых рабочих и специалистов, начинавших свою трудовую деятельность в 1970–1980-е гг. такую поддержку получали и потому сегодня остаются лояльными к предприятию, вместе с ним переживают трудности. А у молодого сотрудника, который приходит на предприятие, утратившее к настоящему времени наработанный опыт работы с молодёжью и к тому же находящееся в не самом лучшем финансовом состоянии, и который административной поддержки не получает, перспектив роста не видит, формируется, прежде всего, лояльность к собственной карьере, а не к предприятию.

2) наличие или отсутствие лояльности к предприятию определяются степенью личной склонности к риску. В пользу справедливости этого утверждения свидетельствуют многочисленные публикации, рассматривающие степень неуверенности и склонность к риску в качестве основных показателей, характеризующих карьерную стратегию индивида, определяющих продолжительность стажа работы на одном предприятии, лояльность работника к этому предприятию [например, 1, 2, 3].

Проверка данных гипотез будет проведена в ходе дальнейших исследований. Но уже сейчас можно сделать **вывод**: лояльность к предприятию вовсе не миф, но формировать её желательно в самом начале трудовой деятельности индивида, лучше – ещё во время обучения при прохождении производственной или преддипломной практики. Только в этом случае предприятие может рассчитывать на то, что сотрудники, в обучение, развитие

и профессиональное становление которых вложены временные и финансовые средства, не покинут его при первой возможности.

Литература:

1. Waicman, J. & Martin, B. (2001) My company or my career: managerial achievement and loyalty // The British Journal of Sociology. – Volume 52. № 4. Pp. 559–578.
2. Beck, U. (1992) Risk Society. – London: Sage.
2. Bourdieu, P. (1999) The Weight of the World: Social Suffering in Contemporary Society. – Cambridge, Polity Press.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА МОТИВАЦИИ ТРУДА В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «АЛТАЙВАГОН» Г. НОВОАЛТАЙСК)

Ишимова В.В., филиал ВЗФЭИ в г. Барнауле

В условиях рыночных отношений значение механизма управления мотивацией и стимулированием персонала предприятия выходит на первое место. Однако в литературе нет однозначной трактовки сущности мотивационного механизма.

По мнению В.И.Гончарова мотив – это то, что вызывает определенные действия человека. Мотивы существуют в системном взаимодействии с другими психологическими явлениями, образуя сложный механизм мотивации. Механизм формирования трудовой деятельности – совокупность закономерных связей и отношений, обуславливающих:

- Процесс усвоения социальных ценностей, норм и правил поведения;
- Выработку специфических для индивида ценностных ориентаций и установок в труде.

По мнению профессора Э.М. Короткова *механизм управления мотивацией и стимулированием* – это совокупность мотивов деятельности персонала, которые определяют как саму возможность, так и эффективность управления, от которых зависит восприятие воздействия. Механизм мотивации включает в себя потребности, притязания, ожидания, стимулы, установки и оценки.

Без понятия механизма управления невозможно объяснить достаточно корректно и полно все явления, характеризующие управление. В условиях жесткой конкуренции многие фирмы сохранились и эффективно функционируют. Одной из причин их «выживаемости» является эффективное управление персоналом, стимулирование и мотивация труда.

Процесс мотивации сложен и неоднозначен. Существует достаточно большое количество разных теорий мотивации, пытающиеся дать объяснения данному явлению. Содержательные теории (в частности теория А. Маслоу) основное внимание уделяют анализу факторов, а процессуальные теории исходят из того, что люди оценивают различные виды поведения через полученные результаты.

Процесс перехода от плановой экономики к рыночной сопровождался кризисом трудовой мотивации. Действующая система оплаты труда не выполняет своей стимулирующей функции. Доля заработной платы в доходах «среднестатистического» россиянина составляет 30-40%. Для основной массы работающих трудовая деятельность в сфере материального производства перестала быть полноценным источником основных жизненных потребностей. Падение престижа труда привело к тому, что значительная часть населения, не видя реальных возможностей получения благ за счет честного, добросовестного труда, предпочитает снизить уровень своих притязаний, ограничить свои потребности. Результатом отчуждения труда стала общая трудовая пассивность. Выбраться из кризиса можно только путем качественного изменения трудовой мотивации.

Нами проанализирована система мотивации и стимулирования на предприятии ОАО «Алтайвагон», которое относится к отрасли тяжелого машиностроения и специализируется на выпуске железнодорожного подвижного состава. Предприятие за год увеличило

объем реализации собственной продукции более чем в 2 раза и вошло в двадцатку самых динамично развивающихся предприятий России. Темп роста выпущенной продукции в период с 2004 – 2005 гг. составил 142 %. Производственные мощности ОАО «Алтайвагон» позволяют изготавливать порядка 7 тысяч единиц нового подвижного состава и ремонтировать до 1,5 тыс. единиц в год.

Численность промышленно – производственного персонала на 01.01.06 составляет 4518 человек. Уровень текучести кадров - 36 %, что является довольно высоким показателем, в частности у руководителей и специалистов – 10 %, у рабочих - 90 %. При этом, не ведется учета причин ухода персонала. На предприятии полностью отсутствует служба управления персоналом и управляющий по персоналу, т.е. нет человека, который бы в полной мере занимался кадрами. Эти функции частично выполняет отдел кадров, но только на уровне оформления работников на рабочие места. Средняя заработная плата на одного рабочего составляет 4400 руб., при том что работники основных цехов предприятия зачастую вынуждены работать практически без выходных. Налицо кризис трудовой мотивации.

В декабре 2005 года нами проводился социологический опрос работников предприятия с целью оценки системы мотивации и стимулирования в соответствии с теорией Маслоу. Были опрошены 130 человек, проведено интервью с руководителями отделов и ключевыми специалистами. По результатам исследования сделаны следующие выводы:

✓ во – первых, для основной массы работающих трудовая деятельность в сфере материального производства перестала быть полноценным источником основных жизненных потребностей. На вопрос «Удовлетворены ли вы в целом своей жизнью?», вполне удовлетворен, ответили лишь 15, %.

✓ Во – вторых, большинство рабочих не удовлетворены зарплатой – 95%, что заставило их искать дополнительную работу, а вскоре и уйти с предприятия

✓ В – третьих, плохие условия труда. При этом 16% работников указали, что санитарно - гигиенические условия труда их работы не являются удовлетворительными: большие перепады температуры, шумность, запыленность, загазованность.

✓ В – четвертых, резкие изменения в духовных, интеллектуальных потребностях (более половины рабочих вообще не посещают учреждения культуры).

Неудивительно, что в этих условиях происходит падение ценности и престижа труда, и вообще труд в системе жизненных ценностей все больше отодвигается на задний план. По результатам опроса, работники предприятия на первое место ставят прагматические ценности, как: заработная плата - 95% возможность обеспечивать достаток в доме – 95%, возможность получить жилье – 96%, а затем уже труд.

Ухудшение материальных условий вызывает у работников чувства растерянности, страха перед будущим, неуверенности в завтрашнем дне, происходит крушение прежних идеалов. Сегодня ни богатому, ни бедному не гарантирована безопасность существования. Резко возросла криминогенность. Преступность "изменила цели". Одной из новых форм «услуг» в преступном мире стали заказы на убийства людей. Результаты опросов показывают, что каждый второй работник ОАО «Алтайвагон» испытывает страх за свою жизнь и жизнь близких. Из ответов респондентов испытывают постоянную тревогу 46%, неуверенность – 29%, разочарование - 24% и только 1% опрошенных ответили, что вполне уверены в завтрашнем дне. Ухудшается взаимопонимание руководителей и подчиненных, многие отмечают, что руководители не умеют выслушать и понять мнение другого.

Для решения перечисленных проблем мы предлагаем:

Во – первых, комплексный механизм мотивации и стимулирования, включающий фонд оплаты труда (ФОТ), льготы сотрудников и дополнительные меры поощрения. Зарплата должна состоять как минимум из трех частей: минимальной, но стабильной части; премиальных по результатам труда и денежной суммы, отражающей опыт и стаж работника.

В качестве возможного варианта совершенствования организации и стимулирования труда в одном из подразделений ОАО «Алтайвагон» - РЗЦ, была предложена бестарифная система оплаты труда «вилки» соотношений оплаты труда разного качества. Для начала все работники РЗЦ подразделяются на 9 квалификационных групп в зависимости от квалификации, должности, профессии и т. д. Каждой квалификационной группе соответствует конкретное значение соотношений в оплате труда в виде «вилки» с достаточно широким диапазоном. С этой целью для каждой категории работников разработана система индивидуальных критериев, показателей и условий, характеризующих реальный вклад, инициативу, степень реализации физических и интеллектуальных способностей работника.

Ценность данной бестарифной системы, прежде всего в том, что она создает заинтересованность работников в личных и коллективных результатах работы, без чего невозможна эффективная работа предприятия в условиях рыночной экономики.

Однако, заработная плата является не единственным фактором заинтересованности работника. Существует еще немало оснований, влияющих на удовлетворенность работников и на уровень их профессиональной активности.

Средством мотивации, как известно, может служить все, что способствует укреплению у человека чувства самоуважения:

- социально – психологическая атмосфера компании и возможность общения с коллегами в неформальной обстановке;
- возможность увидеть результат своего труда;
- возможность повышения профессиональной квалификации;
- разовые выплаты за выслугу лет (например, 15 лет), по уходу на пенсию;
- оплата путевок в санатории;
- полноценное питание в столовой;
- система конкурсов, обеспечивающая победителям повышение в должности, использование «Доски почета», грамот и дипломов.

Во – вторых, необходимо пересмотреть имеющуюся организационную структуру и включить в нее директора по персоналу. Таким образом, на предприятии появится человек, который будет учитывать потребности и желания персонала, формировать командный дух и корпоративную культуру в целом, будет принимать непосредственное участие в создании мотивационного механизма и стимулирования работников. Стимулирование работников обеспечивается путем увеличения прибыли за счет повышения эффективности и качество работы. «Эффективность труда» и «качество труда» являются ключевыми факторами в повышении прибыли предприятия в долгосрочном периоде. Если последовательно, планомерно и методично пройти через все указанные этапы разработки, мы получим действительно обоснованную программу стимулирования, максимально «заточенную» на специфику данной организации. У такой программы будут очень высокие шансы на успешное внедрение.

На наш взгляд, реализация предложенных рекомендаций позволит предприятию существенно усовершенствовать мотивационный механизм мотивации и стимулирования на предприятии ОАО «Алтайвагон».

МОНИТОРИНГ КАК МЕТОД ИЗУЧЕНИЯ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Раковская Вера Сергеевна
Ассистент

Томский политехнический университет, Томск, Россия

Существуют два способа анализа социально-трудовых отношений. Один из них связан со сбором *статистических данных*, дающих исследователю определенный набор информации. Источниками таких данных ранее служили система первичного (на предприятиях) учета кадров и заработной платы и периодически

проводимые переписки населения. Однако существующая в настоящее время система статистических показателей была в общем создана в условиях господства прежней экономико-политической системы и несмотря на определенную модификацию, проведенную в последнее время, с ее помощью возможно качественно описать только прежние формы жизнедеятельности.

Между тем объекты описания изменились, стали разнородными, имеют разные, а часто и противоположные цели своего функционирования. Помимо этого на государственных предприятиях все в большей степени разворачиваются процессы, плохо поддающиеся статистическому учету. Речь идет, например, о предоставлении неоплачиваемых отпусков, о различных формах неполной занятости и т. д. Для частных предприятий характерно умышленное или случайное (вследствие низкой квалификации) искажение отчетных данных, что также снижает достоверность получаемой информации.

Кроме того, исследования, построенные на анализе статистических рядов, представляются основательными в том случае, когда изучаемые процессы протекают линейно (что в общем можно сказать о процессах в социально-трудовой сфере прежней общественно-политической системы). Но современному этапу развития российского общества присуща ломка привычных отношений. В этот период особенно важной представляется обратная связь между объектом анализа и его исследователем, требующая постоянной корректировки системы показателей. Вводимые вновь показатели должны фиксировать как происходящие в обществе изменения, так и возникновение качественно новых процессов.

Второй способ изучения изменений в общественных, и в частности в социально-трудовых, отношениях связан с применением *социологических методов, развернутого интервьюирования и анкетирования*. Чтобы начать такую работу, необходимо прежде всего определить границы мониторинга. На сегодняшний день не известны как параметры объекта мониторинга, так и перечень показателей, по которым его следует осуществлять, не разработаны анкеты и программы интервью, не определены конкретные методы работы. Немаловажен также вопрос о том, кому и в какие сроки необходимо представлять данные о результатах исследования, какова срочность их представления, какие средства могут быть выделены на осуществление мониторинга. Например, метод проведения работ может представлять собой либо серию взаимосвязанных «пилотажных» исследований (даже с различающимися методиками), либо систематически повторяющееся исследование, проводимое по одной методике. И в том, и в другом случае анализ должен дать, в частности, ответ на вопрос, как работники предприятий различных форм собственности воспринимают ситуацию на рынке труда, каковы их ценностные ориентации и установки на дальнейшую деятельность, как они оценивают свои возможности и перспективы.

По нашему мнению, для упреждения взрыва в сфере социально-трудовых отношений необходимо срочное проведение нескольких «пилотажных» исследований, которые должны осуществляться по специально подготовленной выборке. Выбирать регионы для проведения мониторинга следует не по простому географическому принципу, а с учетом «болевых точек», критических с позиций социальной безопасности процессов, которые наиболее ярко проявляются в тех или иных районах страны, но одновременно репрезентативны и для России в целом.

Ориентация на *региональный подход* к проведению мониторинга требует, безусловно, аргументированного обоснования, поскольку такой подход является по меньшей мере нетрадиционным. Обычно все процессы, происходившие в обществе, исследовались у нас на примере отдельных, специально подобранных предприятий. Происходящие изменения, в частности утрата предприятиями в нынешних условиях однородности, ставят под сомнение правомерность рассмотрения предприятия любого вида и любой формы собственности в качестве экономической ячейки общества. Оно

по-прежнему является первичным звеном хозяйствования, но включается в эту систему не напрямую, а опосредованно, через систему отношений, которая сегодня реально формируется на уровне отдельных регионов, имеет специфическую региональную «окраску». Более того, формирование рыночных отношений в регионах носит выраженный сегментный характер: процессы развиваются в разных регионах не одновременно, что приводит к неодновременности возникновения конфликтных ситуаций.

Формирование общественных отношений на уровне региона — новое явление для нашей страны. Ранее регион не являлся носителем комплекса социально-экономических отношений, не был самостоятелен в своих решениях. Центральная власть сознательно ограничивала свободу регионов, так как она представляла опасность для существовавшей общественно-экономической системы. Сегодня картина существенно изменилась, региональная политика все в большей степени определяется на местах, где пытаются найти самостоятельное решение возникающих проблем. «Парад суверенитетов» в 1992—1993 годах был не в последнюю очередь обусловлен реальным проявлением в регионах рыночных отношений и возникновением на этой основе проблемы самоутверждения регионов, реализации ими своих прав на продвижение вперед вне зависимости от готовности Центра и других регионов к такому продвижению. Полагаем, что именно на уровне региона рождается новая система местной власти, которая должна постепенно принимать на себя все социальные функции, прежде выполнявшиеся предприятиями, чтобы позволить им сконцентрировать свои усилия на производстве. Поэтому в основу построения мониторинга следует положить именно региональный принцип.

Опираясь на регионы как на объект исследования, следует учитывать их степень приближения к рынку, степень сформированности в них новых субъектов хозяйствования, потребности и самооценку. Мониторинг социально-трудовых отношений должен позволить отследить развитие процессов в нескольких сферах общественной жизни, содержащих в себе источники социальной напряженности. Прежде всего это *сфера трудовых отношений*. Здесь речь идет о способах включения в трудовую сферу жизнедеятельности, условиях пребывания в ней и возможности ее покинуть.

Вторая точка напряженности в социальной сфере связана с высокой степенью *дифференциации жизненного уровня* различных слоев общества. Он действительно крайне низок у большинства населения, но главной проблемой здесь является не бедность сама по себе, а невозможность для подавляющего большинства достичь стандартов благосостояния обеспеченных слоев, уже поднятого на столь высокую высоту, что его отрыв от среднего уровня стал угрожать безопасности общества.

Третья группа факторов социальной напряженности соотносится с *повышением степени опасности проживания в современной России* прежде всего законопослушных граждан с их страхом перед гражданской войной и тем давлением, которое они прямо или опосредованно ощущают со стороны криминальных структур. Наконец, при анализе нынешнего состояния российского общества нельзя не упомянуть о влиянии дестабилизирующих сил. Рост этого влияния в итоге может с большой степенью вероятности привести к социальному взрыву.

Принципы выделения регионов как объектов мониторинга

К первому типу, который должен быть учтен при составлении объективной программы проведения мониторинга, относятся регионы, имеющие по своему статусу лобби в правящих кругах и оказывающие таким образом давление на и без того шаткое равновесие в обществе. Среди регионов такого типа можно выделить:

— индустриальные регионы с повышенным уровнем развитых перерабатывающих и военных отраслей промышленности, интенсификации производства и научно-технического обеспечения (Центральный, Северо-Западный, Волго-Вятский, Уральский, Поволжский) и индустриально-научные центры ряда других регионов (Новосибирск, Томск, Красноярск, Северодвинск и др.). В этих регионах имеется, как правило, крупный производственно-

технический потенциал, но одновременно они располагают ограниченными инвестиционными ресурсами для осуществления реконструкции, хотя имеют предпосылки аккумуляции собственных накоплений за счет поставок на внутренний и внешний рынки продукции предприятий прогрессивных отраслей, привлечения капитала из других, главным образом сырьевых, районов Российской Федерации и зарубежных стран. Вся эта совокупность обстоятельств побуждает регионы данного вида вести активное лоббирование своих интересов, нарушающее в конечном итоге равновесное положение в обществе;

—сырьевые регионы — северная и центральная части Западной Сибири, Тима-но-Печорский ТПК, шельфы Баренцева и Охотского морей, Норильск, Нижнее Приангарье, зона БАМ, Республика Саха (Якутия), Магаданская область и др.— обладают уникальным ресурсным потенциалом, прежде всего для отраслей топливно-энергетического и лесопромышленного комплексов, цветной металлургии, в том числе добычи золота, других благородных и редких металлов, алмазов;

—аграрные регионы — Центрально-Черноземный, Северо-Кавказский, Приволжский, юг Урала и Сибири — потенциально способны решить проблему продовольственного обеспечения России и даже экспорта сельскохозяйственного сырья, но нуждаются в приоритетной государственной поддержке структурной перестройки АПК, что, естественно, вынуждает их отстаивать собственные интересы за счет неизбежного в нынешней экономической ситуации ущемления интересов других регионов;

—северные территории, сочетающие в себе, как правило, признаки промышленных и сырьевых регионов, но ситуация здесь усложняется жесткими естественными условиями проживания и трудовой деятельности.

Второй тип — регионы, в которых уже существуют социальные конфликты. Положение здесь может усугубляться тем обстоятельством, что эти конфликты уже давно вышли за рамки социально-трудовых отношений (как, например, на Северном Кавказе), а также относительной автономностью и устойчивостью в кризисных условиях экономики подобных территорий, достаточной стабильностью ее финансово-бюджетной базы.

Регионы третьего типа — те, где вероятность социального взрыва в ближайшем будущем велика. Их появление связано с изменением геополитического положения России, с возникновением новых пограничных регионов. Это требует переспециализации производства, обновления структуры и направления товарообмена, реконструкции транспортных и энергетических сетей, преодоления изолированности от основных территорий страны (Калининградская область). Необходимо решить проблемы миграции населения из сопредельных государств, передислокации войск и формирования новых пограничных структур.

Литература:

1. Волчкова Л.Т. Планирование социально-экономического развития: Учебное пособие. — СПб.: Издательство СПбГУ, 1999. — 60 с.
2. Методы и технологии мониторинга социальной сферы региона: Учебн. практ. пособие. — М.: Изд-во «Союз», 2003. — 140 с.
3. Ракитская Г. Необъявленная реформа социально-трудовых отношений в 1990-е гг.// Вопросы экономики. — 2003. - №9. — с.77 — 85.